



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTIÈME LÉGISLATURE

Journal des débats

**de la Commission permanente
des finances publiques**

Le mardi 24 septembre 2013 — Vol. 43 N° 62

Consultations particulières sur le projet de loi n° 41 — Loi
modifiant la Loi sur la fonction publique principalement
en matière de dotation des emplois (1)

**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 mardi 24 septembre 2013 — Vol. 43 N° 62

Table des matières

| | |
|--|----|
| Remarques préliminaires | 1 |
| M. Stéphane Bédard | 1 |
| Mme Nicole Ménard | 2 |
| M. Marc Picard | 3 |
| Auditions | 3 |
| Commission de la fonction publique du Québec (CFPQ) | 3 |
| Service d'orientation et d'intégration pour immigrants au travail de Québec (SOIT) | 11 |

Autres intervenants

M. Irvin Pelletier, président

M. Jean-Marie Claveau

M. Pierre Arcand

M. Henri-François Gauthrin

* Mme Denise Cardinal, CFPQ

* Mme Martine Gauthier, idem

* M. Robert Hardy, idem

* Mme Xiao-Mian Xie, SOIT

* M. Frédéric Proteau, idem

* Témoins interrogés par les membres de la commission

Le mardi 24 septembre 2013 — Vol. 43 N° 62

**Consultations particulières sur le projet de loi n° 41 — Loi modifiant
la Loi sur la fonction publique principalement
en matière de dotation des emplois (1)**

(Quinze heures quarante-neuf 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.

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).

Remarques préliminaires

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci. Alors, aujourd'hui, étant donné qu'on débute l'étude d'un nouveau projet de loi, nous allons débiter avec les remarques préliminaires puis nous recevrons des représentantes, représentants de la Commission de la fonction publique, suivis des représentantes, représentants du Service d'orientation et d'intégration pour immigrants au travail de Québec.

Sans plus tarder, je vous invite, M. le ministre, à faire vos remarques préliminaires. Vous disposez d'environ six minutes.

M. Stéphane Bédard

M. Bédard : Donc, merci, M. le Président. Je serai bref, effectivement. Donc, merci de nous accueillir encore dans votre commission, qui, je sais, est fort chargée. Donc, nous essaierons de faire vite et bien dans ce cas-ci où, je suis convaincu, l'ensemble des parlementaires, la volonté des parlementaires coïncidera, j'en suis convaincu, avec une amélioration de la loi actuelle.

• (15 h 50) •

Donc, c'est un important projet de loi qui n'attirera pas beaucoup l'attention des médias mais qui est névralgique pour l'amélioration de la dotation et du fonctionnement de notre fonction publique.

Donc, je salue ma critique, qui est devant moi, ainsi que mon collègue de la deuxième opposition et mes collègues de la commission du côté ministériel, qui seront sûrement intéressés par les différentes questions qui sont fort importantes et qui font en sorte que le Québec doit rattraper un retard de près... de plus de 20 ans, je vous dirais, là, en matière de dotation et d'amélioration du recrutement de la fonction publique. Donc, nous aurons, lors des consultations, plusieurs groupes intéressés.

Nous avons évidemment procédé, de façon préalable, à des consultations auprès de certains groupes, ce qui fait que le projet de loi que nous déposons aujourd'hui reçoit un bon appui de l'ensemble des intervenants qui sont intéressés par ces questions. Mais, évidemment, lors des consultations, nous aurons à aller un peu plus loin dans les différentes propositions qui peuvent émaner des groupes qui sont consultés.

Cet objectif que nous donnons à la loi, il est clair, c'est moderniser, moderniser une loi qui aurait dû l'être auparavant, je vous dirais, dans une compétition vive avec le secteur privé, mais avec les autres fonctions publiques, particulièrement le fédéral, M. le Président. Le but est simple, c'est simplifier le processus d'embauche dans la fonction publique, être plus concurrentiel sur le marché de l'emploi, faciliter la tâche des citoyens qui veulent faire carrière au sein du gouvernement, les jeunes et ceux qui veulent y accéder à un moment ou à un autre de leur carrière. En somme, ce qu'on veut s'assurer, c'est que les bons candidats ne nous filent pas entre les doigts, M. le Président, et pour les mauvaises raisons, soit, entre autres, des délais d'embauche qui sont trop longs.

Donc, le projet de loi a été présenté le 14 mai. Il fait suite à un projet de loi qui avait été déposé à la fin de la dernière session par l'ancien gouvernement. Il y a eu certaines modifications sur le projet de loi initial afin de simplifier et améliorer, mais, je vous dirais, les grands pans de ce qui était présenté dans le projet de loi antérieur s'y retrouvent, donc personne ne va être perdu dans ce que nous voyons ici. Ce que nous souhaitons avant tout, simplement, c'est de mettre fin à la course à obstacles actuelle au niveau de la dotation. Pour nous, c'est fort important. Donc, ce qu'on y prévoit, c'est une amélioration des processus, et que ces processus soient en continu pour faire en sorte que ceux et celles qui veulent avoir accès à la fonction publique s'y retrouvent, y incluant évidemment une plus grande latitude au niveau des étudiants et les stagiaires. Pour nous, c'est fort important parce que ça concerne notre attraction et notre possibilité de préserver... et de faire en sorte que ces ressources soient utilisées, avec leurs compétences, dans la fonction publique.

Je n'irai pas plus loin dans la présentation que j'ai à faire. Je ne peux pas faire autrement que saluer le travail de ceux et celles qui m'accompagnent, qui ont pensé et travaillé autour de ce projet de loi. Je me suis engagé auprès d'eux,

si l'opposition évidemment me prête son concours, de faire adopter rapidement ce projet de loi, dans un contexte de gouvernement minoritaire où il n'y a pas d'enjeu partisan, mais bien où on cherche à améliorer le fonctionnement de notre fonction publique. Donc, je salue le travail qui s'est fait en amont. Lorsque j'ai eu à prendre la responsabilité du Conseil du trésor et responsable de l'administration publique, c'est un des premiers projets qu'on m'a amené, donc la nécessité et l'urgence étaient réelles.

Vous avez vu, on a quand même eu un agenda assez chargé au niveau des lois. C'est rare qu'au niveau du Conseil du trésor nous ayons autant d'obligations législatives. Donc, pour nous, ça s'inscrivait dans nos priorités, après la loi n° 1, que vous avez vue, et la loi au niveau des infrastructures. C'était, pour moi, un pan fort important. Donc, on le présente à ce moment-ci aussi pour nous éviter... pour se sortir un peu de la... je vous dirais, des fins de session qui sont souvent un peu tortueuses au niveau de l'adoption des projets de loi. Donc, on est à une étape où on a le temps, ensemble, en toute sérénité, de procéder aux améliorations s'il y a lieu. Puis je tiens tout de suite à dire à mes collègues que je serai ouvert aux différentes propositions qui vont venir de part et d'autre, de façon à ce que nous puissions, ensemble, adopter cet important projet de loi.

Et, à l'avance, je remercie ceux et celles qui ont prêté leur concours de la rédaction du projet de loi, de sa préparation et, aujourd'hui, qui viennent témoigner de leur contentement ou parfois des améliorations à apporter au projet de loi actuel. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, M. le ministre. Mme la députée de...

Mme Nicole Ménard

Mme Ménard : Laporte.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : ...Laporte, c'est ça, pour six minutes également.

Mme Ménard : Merci beaucoup, M. le Président. Bien, tout d'abord, j'aimerais saluer M. le ministre et président du Conseil du trésor ainsi que les gens qui vous accompagnent, mes collègues. Je salue les collègues ministériels et mes collègues de ce côté-ci.

C'est avec intérêt que je prends part à cette commission qui étudiera le projet de loi n° 41, Loi modifiant la Loi sur la fonction publique principalement en matière de dotation des emplois. Alors, M. le ministre l'a mentionné tantôt, c'est un projet de loi qui avait été déposé lorsque nous étions au gouvernement, c'est un projet qui a été déposé en mai 2012. En fait, on parle d'une stratégie qui avait été déposée et ensuite accompagnée d'un projet de loi, et on parle d'une stratégie en gestion des ressources humaines 2012-2017, qui était intitulée *Une fonction publique moderne au service des Québécois*. Il y avait eu d'ailleurs des consultations qui ont été menées afin d'arriver avec le dépôt de certains aspects de cette stratégie. En tant qu'élus, nous avons la chance et le grand privilège de compter sur une fonction publique compétente qui est au service de l'intérêt public. Une des meilleures, on en conviendra tous.

Alors, les défis afin de conserver une fonction publique de qualité sont nombreux. Il importe aujourd'hui de faire face à ces défis. Lorsque le cadre législatif actuel a été adopté, il y a plus de 30 ans, le Québec était dans une tout autre situation démographique et sociale, alors il est temps de rafraîchir ce dernier. En fait, M. le Président, Statistique Canada prévoit que, d'ici 2016, il n'y aura pas assez de nouveaux travailleurs pour combler tous les départs, sans compter que nous sommes déjà dans un contexte de pénurie. Alors, tout le contraire de la réalité d'il y a trois décennies alors que l'employeur pouvait se référer à un bassin de main-d'oeuvre abondant. Alors, face à ce changement démographique important, la fonction publique doit s'assurer d'attirer des travailleurs, et des travailleurs de qualité.

Puisque ce phénomène est propre à l'ensemble du marché du travail, la compétition est féroce. La relève est courtisée de toutes parts. La fonction publique doit s'ajuster, à l'instar des autres employeurs. Le processus d'embauche qui prévaut actuellement est complexe, long et peu attirant. Bien que les conditions de travail soient avantageuses, les étapes pour joindre la fonction publique québécoise découragent souvent les candidats potentiels. Alors, ce projet de loi revoit le processus et prévoit des mesures pour l'assouplir et réduire les détails de comblement d'emploi pour s'assurer avant tout de ne pas perdre des candidats de qualité aux mains du secteur privé, à la fonction publique fédérale ou face à l'attrait d'exercer en tant que travailleur autonome.

Alors, décrocher un emploi peut prendre de trois à 12 mois. Et, dans ces conditions, un futur employé a le temps de se voir offrir un autre poste ailleurs. C'est ce que relève une consultation menée par le Forum des jeunes de la fonction publique québécoise, où 70 % des répondants ont attendu plus de trois mois et près du quart plus d'un an avant de décrocher un emploi. Alors, cette situation ne peut perdurer. C'est pourquoi éliminer les nombreux concours est une bonne avenue et proposer un processus simplifié de qualification, tout en s'assurant de la qualité de la démarche, s'avère nécessaire. En procédant ainsi, les avantages seront nombreux tant au niveau du processus de traitement d'une candidature qu'au temps d'attente pour le candidat.

D'autre part, les défis de la gestion des ressources humaines ne se limitent pas quant à celui du manque de relève. Sujette à des départs massifs à la retraite, la fonction publique doit se préoccuper du maintien de l'expertise et du transfert du savoir. Une autre des mesures apportées est celle d'offrir des conditions favorables pour le maintien de ce personnel expérimenté. Finalement, la fonction publique ne peut se passer des opportunités offertes par les nouvelles technologies et doit saisir ces occasions d'augmenter l'efficacité de son offre de service.

• (16 heures) •

En conclusion, en attirant les talents, en maximisant les services offerts, en minimisant la gestion, la fonction publique québécoise sera à même de mieux servir les Québécois. Bref, la fonction publique se doit de se démarquer et prouver qu'elle est un employeur de premier plan. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, Mme la députée de Laporte. Et je cède maintenant la parole à M. le député de Chutes-de-la-Chaudière pour un trois minutes.

M. Marc Picard

M. Picard : C'est beau. Merci, M. le Président. Salutations à tous les parlementaires. Merci à toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à l'élaboration de cet important projet de loi. Même si on ne fera pas les nouvelles avec ça, c'est vrai que c'est un important projet de loi, parce que la fonction publique québécoise a des postes à combler, et actuellement il y a des délais qui sont très, très, très longs. Et on revoit... Je me rappelle d'avoir lu le projet de loi du précédent gouvernement. Et on doit bien comprendre qu'on veut abolir les concours, certaines listes d'aptitudes, on veut simplifier pour les étudiants, et aussi on voit qu'on veut prévoir les règles pour les retraités qui veulent revenir, là, pour s'assurer que ça se fasse correctement. Je tiens à remercier aussi les personnes qui vont nous présenter des mémoires, c'est important. C'est important de les écouter et essayer de bonifier, de bonifier le projet de loi avec vos commentaires.

Mais je pense qu'aussi il faut que toute la démarche, là... cette nouvelle démarche là, il va falloir bien l'expliquer à la population que ça doit se faire dans la transparence, dans l'équité, pour s'assurer de la meilleure compétence possible. Et je pense qu'il faut toujours aussi que chaque citoyen du Québec est en droit de pouvoir postuler un emploi dans la fonction publique, donc il va falloir que ça soit bien saisi. Et il faut toujours éviter des zones... je vais dire, les zones grises, là, ombragées qui laissent des doutes, parce que c'est important. Il faut toujours se rappeler que nous gérons l'argent que les citoyens mettent dans nos mains par le paiement des impôts et des taxes.

Donc, M. le Président, d'attaque pour aller rapidement sur ce projet de loi là, et, après ça, on pourra aller à l'étape article par article, parce qu'on ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve dans les prochaines semaines ou les prochains mois. Merci.

Auditions

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, M. le député de Chutes-de-la-Chaudière. Et maintenant ça me fait plaisir de souhaiter la bienvenue aux représentantes et représentants de la Commission de la fonction publique. Et, pour une dizaine de minutes, vous avez d'abord à vous présenter et présenter votre mémoire. C'est à vous, la parole.

Commission de la fonction publique du Québec (CFPQ)

Mme Cardinal (Denise) : Alors, bonjour. Je vous remercie, M. le Président. Alors, je vais présenter les personnes qui m'accompagnent. Alors, il y a Mme Martine Gauthier, qui est conseillère spéciale à la Commission de la fonction publique, Me Robert Hardy, qui est commissaire à la commission, de même que moi-même, Denise Cardinal, commissaire à la Commission de la fonction publique. Avant de vous adresser les commentaires de la Commission de la fonction publique, la présidente, Mme Christiane Barbe, me prie de vous présenter ses excuses en raison de son absence puisqu'elle est retenue à l'extérieur du Québec.

Je vous remercie de donner l'occasion à la commission d'intervenir auprès de vous, membres de la Commission des finances publiques. C'est avec fierté que la commission participe à cet exercice important, celui qui consiste à se donner les moyens de perfectionner la fonction publique. Ce projet de loi témoigne de la capacité de notre gouvernement à s'adapter aux changements et à progresser. Nous avons une fonction publique professionnelle, dévouée, et nous sommes honorés de participer aux travaux qui visent à lui donner les moyens d'être encore meilleure et plus efficace.

Avant de vous formuler nos observations sur le projet de loi, j'aimerais tout d'abord vous présenter rapidement les activités de la commission. Créée en 1943, sa mission est de favoriser l'égalité d'accès de toutes les citoyennes et de tous les citoyens à la fonction publique, de favoriser la compétence des personnes recrutées et promues et ainsi que l'impartialité et l'équité des décisions prises en matière de gestion des ressources humaines. Depuis 1979, elle détient tout d'abord un pouvoir juridictionnel, à titre de tribunal administratif, et un pouvoir d'enquête, de vérification et de recommandation, à titre d'organisme de surveillance. Une équipe d'environ 40 personnes y travaille.

Comme organisme de surveillance, la commission vérifie la conformité des pratiques avec le cadre légal et réglementaire qui découle de la Loi sur la fonction publique. Par exemple, elle a rendu publics cette année un rapport de vérification sur la dotation et la promotion sans concours au ministère de la Santé et des Services sociaux et un rapport de vérification sur l'évaluation du rendement et l'attribution de bonis pour rendement exceptionnel.

À titre de tribunal administratif, la commission entend des appels en matière de promotion, de mesures administratives ou disciplinaires et de conditions de travail ainsi que des plaintes en harcèlement psychologique. Elle encourage le règlement harmonieux des litiges par la tenue de séances d'échange et d'information et en offrant des services de médiation aux parties. Les actions et les décisions de la commission reposent, d'une part, sur les valeurs et les principes en matière de gestion des ressources humaines et, d'autre part, sur une préoccupation constante du respect des normes d'éthique et de discipline. Son champ d'activité est déterminé dans la Loi sur la fonction publique. Il couvre les ministères et les organismes dont le personnel est nommé suivant cette loi.

Le contexte dans lequel s'inscrit la participation de la commission au présent exercice découle du fait que la Loi sur la fonction publique est à la base de son existence et de son mandat. C'est donc à la lumière de ce mandat et

des valeurs de la fonction publique — compétence, impartialité, intégrité, loyauté, respect — qu'elle a examiné le projet de loi n° 41 modifiant la Loi sur la fonction publique principalement en matière de dotation des emplois.

Les mécanismes mis en place depuis plus de 30 ans pour garantir la compétence des fonctionnaires et la transparence du processus de dotation engendrent une certaine lourdeur. Dans la situation actuelle, alors que la fonction publique est en concurrence avec d'autres employeurs, ces mécanismes la rendent moins compétitive. C'est pourquoi nous souscrivons à l'objectif du projet de loi d'alléger et d'adapter les processus de dotation. D'entrée de jeu, la commission reconnaît la pertinence et l'utilité de la majorité des amendements proposés parce qu'ils contribuent à assouplir le processus de dotation. C'est cette recherche d'un équilibre entre les valeurs d'impartialité, de compétence et d'intégrité, d'une part, et l'allègement des processus administratifs, d'autre part, qui motivent la commission à faire ces commentaires.

Le projet de loi n° 41 s'appuie notamment sur les valeurs d'intégrité et d'impartialité, qui sont, pour la population québécoise, d'une très grande importance. À notre avis, ces valeurs demeurent le fondement de la fonction publique, où la compétence des fonctionnaires se manifeste concrètement tous les jours. La fonction publique, qui, on en conviendra, a si bien servi la population depuis près de 50 ans, est appelée aujourd'hui à se réinventer, tant en raison de l'arrivée de nouveaux fonctionnaires que des défis qu'elle devra relever, tout en préservant bien sûr les standards élevés qui assurent sa crédibilité.

Par notre examen du projet de loi n° 41, nous souhaitons apporter notre contribution en signalant quelques pistes qui, nous l'espérons, permettront d'en améliorer l'impact et la portée. Le mémoire que nous avons déposé en vue de cette commission s'y emploie. Aussi, nos commentaires doivent-ils être vus comme essentiellement constructifs.

Alors, nos premières remarques portent sur la gouvernance de la commission, ses responsabilités et la gestion de ses activités. À cet égard, les modifications apportées par le projet de loi n° 41 tiennent bien compte de son évolution et de ses besoins. C'est pourquoi la commission salue l'à-propos de l'inscription explicite dans la loi des fonctions de son président et de l'autorisation de nommer des commissaires... des membres suppléants pour la bonne expédition des affaires et non plus seulement en raison d'un surcroît de travail. Cette modification permettra aux membres suppléants d'entendre et de décider de tous les recours relevant de la compétence de la commission et elle les autorisera à poursuivre leur examen après l'expiration de leur mandat. Aussi, la nouvelle disposition qui reconnaît la médiation comme mode de règlement alternatif des litiges s'inscrit bien dans notre volonté de promouvoir nos activités en matière de déjudiciarisation des conflits.

• (16 h 10) •

Quant aux modifications du projet de loi touchant le processus de qualification, la commission y est généralement favorable. Nous approuvons le choix d'alimenter en continu les banques de candidats, appelées banques de personnes qualifiées. Cette modification vient supprimer la contrainte d'un début et d'une fin déterminés pour l'inscription à un concours et vise un objectif louable : faciliter le cheminement individuel du candidat tout au cours du processus de dotation.

La commission accueille aussi favorablement l'ouverture faite pour faciliter l'embauche des personnes retraitées sans avoir à recourir à un nouveau processus de qualification, de même que celle faite pour l'embauche des étudiants et des stagiaires. Toutefois, nous émettons une réserve en ce qui concerne les mesures particulières pour les personnes ayant occupé un emploi d'étudiant ou de stagiaire. Bien que nous y soyons favorables en principe, les processus de qualification particuliers utilisés pour cette clientèle devront, à notre avis, assurer une évaluation équivalente à celle faite dans le cadre d'un processus de qualification régulier pour pourvoir le même type d'emploi, soit une évaluation des habiletés et des compétences, qui garantit l'égalité d'accès et respecte la notion de mérite.

Par ailleurs, la commission considère qu'il était pertinent d'introduire la possibilité d'évaluations complémentaires des candidats tant au recrutement qu'à la promotion, compte tenu de la nature et des particularités de l'emploi. Au cours d'un processus de dotation, l'évaluation permet en effet d'établir l'aptitude et la compétence du candidat. De ce fait, elle contribue à l'application du principe du mérite, car elle est basée sur un certain nombre de critères. Actuellement, dans le cadre d'une promotion, les candidats ont la possibilité de contester l'évaluation s'ils croient qu'une illégalité ou une irrégularité a entaché le processus. Or, le projet de loi ne prévoit pas une semblable contestation pour l'évaluation dite complémentaire.

Comme l'évaluation initiale comporte un droit d'appel, le candidat qui fait l'objet d'une évaluation complémentaire devrait aussi pouvoir bénéficier d'un droit d'appel équivalent, cela par souci de cohérence, d'impartialité et de respect du principe du mérite. En conséquence, nous réclamons le même traitement en matière d'évaluation, qu'elle soit initiale ou complémentaire, les mêmes droits, les mêmes recours. Notre objectif ultime est de conserver et d'accroître la confiance des candidats à l'endroit du processus de dotation.

Dans un autre ordre d'idées, nous avons constaté, lors de notre examen du projet de loi, que des règlements et des directives devront être adoptés ou révisés à la suite des changements apportés, notamment le règlement sur la tenue de concours. L'application de la loi s'accompagne en effet de précisions et de balises contenues dans les règlements et les directives. Ces balises permettront d'avoir une vue d'ensemble et de juger avec plus d'exactitude de la qualité du texte législatif destiné à encadrer les pratiques.

Bien qu'elle soit, dans l'ensemble, favorable aux modifications proposées, la commission considère qu'elle ne peut se prononcer sur leur application, car elle ne connaît pas les règlements qui en découlent. Sans une vue d'ensemble, elle ne peut juger de l'efficacité des modifications, notamment en ce qui concerne le respect du principe de la sélection au mérite. C'est pourquoi, comme nous l'avons souligné dans notre mémoire, nous souhaitons que les règles qui encadreront le processus de dotation, de même que les modalités d'accès, soient portées à l'attention des parlementaires avant l'adoption du projet de loi.

Enfin, notre dernière remarque concerne le transfert à la commission de la responsabilité du greffe des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique, qui traite les griefs des fonctionnaires syndiqués. Ce transfert s'inscrit bien dans

le mandat de la commission et il assure la neutralité du greffe. Cette responsabilité, à laquelle s'ajoute l'offre d'un service de médiation, comporte cependant des exigences qui nécessiteront la mobilisation de nouvelles ressources, particulièrement sur le plan humain. Une intégration réussie permettra à ce greffe de tirer profit de toute notre expérience en matière de règlement des litiges. Nous pourrions donc prendre en charge ces nouvelles fonctions et réaliser la mission du greffe dans la mesure où les ressources matérielles, humaines, financières et informationnelles nous seront rendues disponibles.

Voilà qui termine, M. le Président, nos commentaires sur le projet de loi n° 41. Permettez-moi d'ajouter qu'avec le départ à la retraite d'une vague importante d'employés de l'État nous sommes confrontés à la fois au renouvellement des effectifs, à la mobilisation de ceux en poste et au maintien de la qualité des services à offrir. La fonction publique a modelé l'État depuis la Révolution tranquille. Nous avons besoin d'elle pour en préciser les contours, pour relever les défis sociaux à venir et pour traduire en actions efficaces les visions à long terme qui nous animent. Les valeurs qui servent d'assise à la fonction publique, la compétence, l'impartialité, l'intégrité, la loyauté et le respect, sont plus que jamais incontournables. On ne peut les tenir pour acquises. Ces valeurs ne peuvent s'épanouir sans un terreau favorable et un cadre comme celui de la Loi sur la fonction publique pour les soutenir. La commission tient à souligner que le travail qui a mené à l'élaboration du projet de loi n° 41 va dans ce sens.

Alors, je vous remercie et nous sommes disponibles pour répondre à vos questions.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci, Mme Cardinal. Et pour une période d'échange, maintenant, je cède la parole à M. le ministre.

M. Bédard : Oui. Merci, M. le Président. Donc, merci. Merci de votre présence, Mme Cardinal, M. Hardy et Mme Gauthier, donc, et vous saluerez Mme Barbe de ma part. Mais on a eu à discuter effectivement du projet de loi dans le cadre des consultations, donc... et je connaissais effectivement son opinion, qui est reflétée conformément à ce que je retrouve dans le mémoire. Donc, merci de la présentation. J'ai oublié de souligner la présence à mes côtés de Mme Roy, qui est la directrice de la gestion de main-d'oeuvre, donc, et de M. Boulet, qui est le conseiller politique responsable de ces questions et qui a aussi une bonne expérience en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et dans les organismes apparentés. Donc, merci de votre présentation.

Et ce que je constate, bon, sur les grands pans du projet de loi, vous êtes effectivement favorables avec, bon, les différentes consultations que vous avez eues et les améliorations qui ont été faites à l'intérieur de ce que vous souhaitiez. J'aurais peut-être un petit élément de questionnement. Au niveau de la médiation, quelle est actuellement votre façon de procéder à cette médiation dans le règlement des différents litiges que vous avez devant la commission? J'imagine que vous procédez actuellement à...

Mme Cardinal (Denise) : Oui. À la commission, les personnes qui agissent comme médiateurs, ce sont les trois commissaires, de même que la présidente, qui, également, parfois, fait de la médiation. Alors, comme vous le savez, c'est un service qui n'est pas obligatoire. Donc, nous offrons aux parties qui déposent un appel à la commission nos services à titre de médiateur. Ce service de médiation est offert pour le volet des litiges qui concerne les mesures administratives ou disciplinaires, les mécontentements qu'il peut y avoir sur l'application des conditions de travail et aussi en matière de harcèlement psychologique.

Si vous voulez avoir plus d'explications quant à la façon dont nous procédons pour effectuer les médiations, alors c'est un processus qui, je vous dirais, se veut sans trop de formalités. Il y a d'abord une première étape où nous procédons à la recherche des intérêts, des besoins et des attentes des parties et, ensuite, nous travaillons à trouver des pistes de solution pour régler le litige.

M. Bédard : ...ma question : Est-ce que j'ai compris que c'est les commissaires eux-mêmes qui procèdent?

Mme Cardinal (Denise) : Oui, ce sont les commissaires. Bien sûr, lorsqu'un commissaire a procédé à une médiation... et, si ça ne porte pas fruit, c'est un autre commissaire qui entend le litige, et bien sûr il y a des règles de confidentialité qui s'appliquent. Donc, nous procédons effectivement à des médiations et nous avons été formés pour le faire.

M. Bédard : Et est-ce que vous tenez des statistiques sur les règlements de ces...

Mme Cardinal (Denise) : Oui.

M. Bédard : Oui?

Mme Cardinal (Denise) : Oui, effectivement.

M. Bédard : Par la voie de la médiation?

• (16 h 20) •

Mme Cardinal (Denise) : Oui. Effectivement, dans notre rapport annuel, nous avons des résultats, et, dans le... Je dirais que, pour le dernier exercice financier, c'est-à-dire 2012-2013, alors, dans 77 % des cas où nous avons tenu des médiations, le dossier s'est réglé. Alors, nous avons un taux de succès assez important et un taux d'acceptation aussi, parce que, comme je vous l'ai dit...

M. Bédard : Volontaire?

Mme Cardinal (Denise) : Oui, c'est volontaire. Donc, nous avons quand même un taux d'acceptation assez élevé pour bénéficier de nos services de médiation.

M. Bédard : Vous avez fait état tantôt des directives, évidemment, qui vont suivre, particulièrement dans les deux domaines que vous avez identifiés. À la base, évidemment, c'est normal qu'ils fassent l'objet de directives. On ne peut pas intégrer à la loi... On met les principes...

Mme Cardinal (Denise) : Oui, tout à fait.

M. Bédard : ...et par la suite on ira par directives, et je sais que vous serez sûrement consultés dans le cadre de ces directives, j'imagine. C'est ce que vous attendez, et j'imagine que c'est ce qui se passe en général de toute façon?

Mme Cardinal (Denise) : Oui. Généralement, nous sommes consultés, d'ailleurs aussi pour les règlements. Il y a une prépublication qui fait qu'il y a une consultation aussi.

M. Bédard : Voilà. De toute façon qui serait officielle, mais il y a même, dans la préparation des directives, j'imagine, un...

Mme Cardinal (Denise) : Une consultation.

M. Bédard : ...un lieu de discussion, voilà, qui vous permet... O.K. Peut-être... Est-ce qu'il y a des craintes en particulier que vous aviez par rapport à ces directives, suite à votre historique ou...

Mme Cardinal (Denise) : Bien, des craintes... Comme je vous l'ai exprimé, plus particulièrement en matière d'embauche pour les étudiants et les stagiaires, au moment où on se parle, nous n'avons aucune indication sur les mesures particulières qui pourront être mises en place pour procéder à l'évaluation de ces personnes.

Alors, c'est bien sûr que les étudiants et les stagiaires qui travaillent au gouvernement entrent dans la fonction publique via un processus qui est établi, le Placement étudiant, qui permet un recrutement aléatoire des gens, alors, ce qui fait que l'évaluation de ces personnes nous apparaît être fondamentale, et elle devrait, à tout le moins, être équivalente à celle qui est faite dans le cadre du recrutement collégial ou universitaire, parce qu'il me semble que ce sont quand même deux circonstances qui se comparent très bien. Et, bien sûr, à l'heure actuelle, dans le projet de loi, nous n'avons aucune indication en ce sens. Mais il s'agit d'une préoccupation importante pour la commission.

M. Bédard : Et je tiens à vous rassurer effectivement que nous le ferons en collaboration. Donc, je vais laisser à mes collègues, M. le Président, le temps de poser d'autres questions.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : M. le député de Dubuc.

M. Claveau : Bonjour, mesdames, monsieur. Alors oui, lorsqu'il est permis d'embaucher un retraité pour remplacer dans les emplois, là, qui sont nécessaires, là, ou qu'on recherche les compétences, est-ce que ça fait une charge financière supplémentaire, par exemple, au régime de retraite, compte tenu des conditions qu'on leur donne, ou c'est...

Mme Cardinal (Denise) : C'est une bonne question. Je ne peux pas vous répondre, non, malheureusement.

M. Claveau : Aussi, au niveau de la liste de déclaration d'aptitudes, alors les gens qui sont qualifiés puis qui restent sur une liste d'embauche potentielle, lorsqu'on parle de prolonger ces listes même lorsqu'elles sont échues, est-ce que vous y voyez des contraintes? Ou il y a encore un cadre particulier ou certains paramètres qu'on devrait suivre, si le nombre est suffisant, ou etc.

Mme Cardinal (Denise) : Si je veux bien comprendre votre question, les listes de déclaration d'aptitudes...

M. Claveau : ...de déclaration d'aptitudes, normalement, elles sont...

Mme Cardinal (Denise) : Elles sont constituées, dans le cadre actuel, avec les concours.

M. Claveau : Avec les concours. Et puis elles ont une durée fixe de validité.

Mme Cardinal (Denise) : Normalement, elles ont une durée d'une année, mais elles peuvent être prolongées, et c'est le cas régulièrement que les listes de déclaration d'aptitudes sont prolongées.

Alors, c'est bien certain que la commission est consciente que la constitution d'une liste de déclaration d'aptitudes implique plusieurs étapes et que la prolongation, bien souvent, facilite la tâche des ministères et des organismes qui veulent embaucher des personnes. Donc, la prolongation, je vous dirais que c'est presque l'usage et la norme maintenant, bien que, normalement, elles sont à durée déterminée.

M. Claveau : Et puis concernant... On sait qu'il y a de la difficulté de recruter du personnel spécialisé. Est-ce que vous regardez dans l'ensemble de la fonction publique, au niveau provincial, au niveau du Québec au complet? Est-ce qu'il y a plus de difficultés dans les grands centres urbains, ou en région, ou c'est variable? Parce qu'on sait que, dans certaines régions... C'est des emplois qui sont recherchés beaucoup plus dans les grands centres, et la compétition est plus forte en milieu central.

Mme Cardinal (Denise) : Oui, c'est un fait que la compétition est plus forte dans les milieux urbains qu'en région. Maintenant, je ne sais pas si Martine peut compléter l'information.

Mme Gauthier (Martine) : Bien, on sait aussi qu'il y a des difficultés dans certaines régions, puis particulièrement la concurrence... quand on parle de concurrence... M. le ministre a parlé tout à l'heure de la fonction publique fédérale. Bien, on sait que, dans la région de l'Outaouais, par exemple, bien, ce n'est pas toujours évident de recruter parce que, bon, les conditions sont différentes. Mais on n'a pas, nous, d'étude là-dessus, là. Ce n'est pas notre mandat de regarder tout ça, mais, par ailleurs, on le sait par les informations qu'on a de part et d'autre. C'est ce qu'on peut vous répondre.

M. Claveau : On sait que certains employeurs procèdent avec des chasseurs de têtes. Mais vous n'avez jamais pensé, vous, que, pour des postes spécialisés, ce serait une manière plus facile de doter certains postes?

Mme Cardinal (Denise) : Mais il faut savoir, M. le député, que, dans la loi, il y a une obligation que toute personne qui est recrutée ou promue dans la fonction publique, ça doit se faire par voie de concours ou, avec le projet de loi, ça sera par la voie des banques. Alors, toute cette question de la constitution des banques ou des concours, c'est pour permettre la réalisation d'un des principes de la loi, c'est-à-dire l'égalité d'accès des citoyens et des citoyennes à la fonction publique. Bien sûr, on est conscients que ça représente des difficultés, mais il faut savoir que ce sont des gens qui sont payés à même les fonds publics et qu'il y a un droit d'égalité d'accès à ces emplois-là.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Ça va? Mme la députée de Laporte.

Mme Ménard : Merci, M. le Président. Mme Cardinal, Mme Gauthier et Me Hardy, bonjour. Dans votre mémoire, vous mentionnez qu'«il est important de s'assurer de ne pas transférer dans un nouveau processus de dotation les lacunes du système actuel». J'aimerais vous entendre là-dessus. Et pouvez-vous élaborer sur les lacunes? Quelles sont-elles, présentement, les lacunes?

Mme Cardinal (Denise) : Je pourrais vous donner une réponse beaucoup plus complète, Mme la députée, si nous avions en main tous les éléments. Parce que, vous savez, dans le projet de loi, il y a une disposition qui prévoit qu'il y aura des modalités sur la constitution et l'utilisation des banques. Au moment où on se parle, nous avons peu d'informations sur ces aspects-là.

Maintenant, nous, ce qu'on s'est dit, là où il pourrait y avoir des difficultés, c'est que, si on constitue plusieurs banques en continu, mais... qu'on multiplie les banques ou qu'une banque devient énorme, alors ça pourrait entraîner les problèmes qu'on a, à l'heure actuelle, avec la multiplication des listes de déclaration d'aptitudes, qui... Le nombre de listes fait en sorte que, souvent, pour un ministère ou un organisme qui est à la recherche d'un candidat, c'est difficile de mettre la main sur la personne, parce qu'il y a trop de gens sur ces listes-là. Alors, le danger est qu'avec les banques ça reproduirait les mêmes difficultés qui sont vécues à l'heure actuelle. Je ne sais pas si vous m'avez bien suivie.

Mme Ménard : Bien, je vous suis, oui. Dans le fond, ce que vous dites, c'est qu'il faudrait... ce que j'entends, là, il faudrait avoir une banque, et non pas des banques.

Mme Cardinal (Denise) : Bien, c'est peut-être une des façons qui éviterait la multiplication et que l'information est dispersée à plusieurs endroits, s'il y avait une banque, et peut-être aussi de constituer des banques quand vraiment un besoin est présent, pour ne pas susciter non plus trop d'espoirs inutiles.

Mme Ménard : Et, quand vous parlez des lacunes, vous pouvez me donner un exemple, par exemple?
• (16 h 30) •

Mme Cardinal (Denise) : Les lacunes actuelles?

Mme Ménard : Par exemple.

Mme Cardinal (Denise) : Justement, la commission a fait un rapport de vérification sur les listes de déclaration d'aptitudes. Peut-être que Martine peut en glisser un mot, elle a travaillé étroitement à ce rapport.

Mme Gauthier (Martine) : Bien, en fait, un peu comme Me Cardinal l'a dit, un des problèmes majeurs qu'on a identifiés, dans le cadre du système actuel, là, c'est que, comme à chaque année on reproduit des concours pour des classes d'emploi semblables, bien, justement, on multiplie les listes de déclaration d'aptitudes. Et, effectivement, quand les gestionnaires viennent pour, après ça, pouvoir nommer des gens, bien, le nombre de personnes est... se retrouve... c'est la même personne qui peut se retrouver sur plusieurs listes. Alors, c'est difficile à ce moment-là de pouvoir

aller rapidement, si on peut dire, là. On essaie d'aller vite, hein, pour pouvoir nommer et bien compétitionner. Alors là, c'est un problème. Alors, on espère qu'on ne répétera pas. C'est plus ça qu'on dit tout simplement, là.

Mme Ménard : D'accord. Bien, c'est clair. Merci. J'aimerais vous parler d'un... Pour ma gouverne, là, parce que je ne connais pas... Quand on parle de la gestion du greffe des tribunaux, bon, vous êtes d'accord avec ce que le projet de loi propose, en fait, que vous soyez, vous deveniez les responsables de ça, de tenir un greffe qui a pour fonction de gérer, bon, selon les dispositions des conventions collectives liant le gouvernement et l'association accréditée. Donc, vous êtes d'accord. Actuellement, comment ça se passe?

Mme Cardinal (Denise) : Actuellement, bien, c'est sûr qu'à la commission nous avons un greffe pour gérer nos dossiers. Et le greffe qui nous sera transféré est un greffe qui est situé au Secrétariat du Conseil du trésor, qui gère les griefs, enfin, qui gère... qui fait le travail administratif pour faire en sorte... Par exemple, on reçoit un grief, on l'inscrit dans le rôle du tribunal. Je sais qu'au Secrétariat du Conseil du trésor ils procèdent avec des arbitres de griefs, donc il faut contacter les arbitres de griefs, prévoir des calendriers. Et aussi il y a une difficulté qui s'ajoute, c'est que, dans les conventions collectives, il y a des dispositions particulières sur la façon de mettre au rôle les griefs. Alors, dorénavant, plutôt que le siège du greffe soit au Secrétariat du Conseil du trésor... Parce que vous comprendrez que le Secrétariat du Conseil du trésor est le représentant de l'employeur. Alors, le fait de transférer le greffe à la Commission de la fonction publique crée une distance plus grande et assure, je dirais, à une apparence d'impartialité plus grande.

Mme Ménard : Meilleure perception.

Mme Cardinal (Denise) : Tout à fait.

Mme Ménard : Oui. Et vous avez parlé tantôt, quand vous avez souligné cette partie de votre mémoire, vous avez mentionné que vous allez avoir besoin de ressources pour gérer ça. Actuellement, au Conseil du trésor, il y a déjà... C'est une personne, deux personnes, trois personnes?

Mme Cardinal (Denise) : À ma connaissance, il y a un professionnel et... je ne veux pas vous induire en erreur, mais une ou deux personnes qui sont affectées à cette tâche et qui normalement devraient être transférées à la commission.

Mme Ménard : Alors, quand vous parlez des ressources, c'est ces ressources que vous parlez et non pas une addition que...

Mme Cardinal (Denise) : Oui. Bien, c'est certain que la commission voudrait bonifier la chose et elle a examiné... C'est bien sûr que là on en est au stade préliminaire, mais la commission voudrait bien améliorer le processus, particulièrement sur la question de la médiation parce que, selon nos informations, il se fait très, très peu de médiation à l'heure actuelle. Alors, la commission voudrait, parce qu'elle a déjà une expertise dans le domaine, et la médiation a fait ses preuves... ça permet d'accélérer le processus. Alors, il y a cette volonté de vouloir introduire la médiation de façon plus importante et, bien sûr, ça prend des effectifs. Alors, c'est la raison pour laquelle nous avons mis ce bémol dans notre présentation.

Mme Ménard : D'accord. Merci, M. le Président. Mes collègues, peut-être?

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

M. Arcand : Merci, M. le Président. Encore une fois, bienvenue. Dans ce projet de loi, je vois des choses qui me surprennent peut-être un peu, puis j'aimerais peut-être vous entendre commenter là-dessus, parce que le Conseil du trésor se donne encore une fois, dans ce projet de loi là, comme c'était le cas pour le n° 38, il me semble, de nouveaux pouvoirs. On dit : «Le projet de loi habilite le Conseil du trésor à établir différentes règles applicables au nouveau processus de dotation des emplois [...] transfère au Conseil du trésor le pouvoir de fixer des normes pour le classement des fonctionnaires. Le projet de loi confie au président du Conseil [...] la responsabilité de nommer les représentants du Conseil du trésor aux comités paritaires [...] le projet de loi confie [...] au président du Conseil du trésor de nouvelles fonctions en matière de gouvernance en gestion des ressources humaines.»

Est-ce que c'étaient des choses qui existaient avant? Est-ce qu'il y avait un problème relié à cette gestion-là? Il semble y avoir une volonté de centralisation. Est-ce que je me trompe ou...

Mme Cardinal (Denise) : Je n'ai pas tout à fait la même perception que la vôtre. Les éléments dont vous venez de nous faire part, ce sont des éléments qui existent déjà dans la Loi sur l'administration publique et c'est simplement, je vous dirais... Peut-être que les gens du Trésor seraient plus à même de vous répondre, mais, selon notre perception, c'est simplement un transfert de véhicules. Ces pouvoirs-là existaient déjà.

M. Arcand : Parfait. Maintenant, j'ai vu, le 5 septembre dernier, qu'il y avait certains problèmes au ministère de la Santé. On voit ici qu'il y a eu un communiqué qui a été rendu public et qui dit que la Commission de la fonction publique a relevé des pratiques irrégulières dans le cas de nominations à des emplois réguliers et occasionnels faites à partir de listes de déclaration d'aptitudes et plusieurs situations non conformes ont été observées.

Est-ce que ce projet de loi là pourrait aider, d'après vous, à corriger ces situations-là? Est-ce que ces situations-là, d'après ce que vous savez, peuvent exister dans d'autres ministères?

Mme Cardinal (Denise) : C'est bien certain que le projet de loi, nous n'avons pas la pensée, je dirais... Comment dire? Nous ne croyons pas que le projet de loi va régler tous les problèmes de contravention aux règles et aux cadres normatifs qui s'appliquent dans la loi... dans la fonction publique. C'est bien sûr que, si on facilite l'embauche et que les processus deviennent moins lourds, à ce moment-là, peut-être qu'il y aura moins tendance à développer des systèmes parallèles qui font en sorte qu'on contrevient aux cadres normatifs.

Mais, cela étant dit, il ne faut pas non plus avoir une pensée magique avec le projet de loi et c'est pourquoi la commission va continuer de faire son travail de surveillance et de procéder à des vérifications. Les éléments que vous avez signalés ont été dénotés dans le cadre d'une vérification — qu'on appelle, nous, une vérification ministérielle — qui a été faite au ministère de la Santé et des Services sociaux. Et, selon le calendrier des travaux de la commission, à chaque année, nous procédons à des vérifications ministérielles dans des ministères. Alors, il y a d'autres ministères qui seront sujets à notre examen et on pourra aussi mettre en lumière les cas où le cadre n'a pas été respecté.

• (16 h 40) •

M. Arcand : Merci. J'ai une troisième et dernière question, parce que mon collègue de Verdun a certainement des choses à dire.

Vous savez, la population a une perception, évidemment, que, lorsqu'on entre au gouvernement, on a vraiment un emploi à vie, qu'il n'y a jamais de cas... qu'on ne se fait jamais congédier, que ça prend vraiment quelque chose de très, très grave par rapport à cela, soit un vol, soit quelque chose de vraiment, là, incontournable, si vous me permettez l'expression. Est-ce qu'avec ce qui est à l'intérieur... au niveau de l'évaluation, d'une plus grande évaluation, est-ce que cette image qui existe actuellement au sein de la population à l'effet que quelqu'un qui travaille au gouvernement est là à vie, est-ce que cette image-là, d'abord, est vraie, d'après vous? Est-ce que c'est une image qui est exagérée? Et est-ce que l'évaluation risque de rendre, si on veut, cet emploi-là moins garanti à vie par rapport à ce que c'était le cas auparavant?

Mme Cardinal (Denise) : Bien, d'abord, ce que je dois vous dire, c'est qu'avec le projet de loi, comme son titre l'indique, c'est principalement pour améliorer le processus de dotation. Alors, quant aux craintes que vous soulevez, il n'y a rien dans le projet de loi à cet égard-là.

Maintenant, par rapport à vos craintes, je peux vous dire : Je suis à la commission depuis quatre ans, et nous, nous avons une compétence à l'endroit des fonctionnaires non syndiqués en matière de mesures administratives ou disciplinaires et je peux vous dire que nous avons régulièrement des dossiers de fonctionnaires qui sont sanctionnés et même congédiés. Cependant, comme tout employeur, la fonction publique doit respecter le cadre qui s'applique généralement en matière de relations de travail. Et ce cadre est le même que l'on soit à la fonction publique ou dans le secteur privé. Mais je vous donne juste un exemple : le principe de la gradation des sanctions, ça vaut autant dans le secteur privé que dans le secteur public. C'est peut-être, à mon point de vue, des fausses perceptions qui sont véhiculées parce que l'État se comporte comme un employeur responsable.

M. Arcand : Merci.

Mme Cardinal (Denise) : Mais peut-être... Et, je m'excuse, mon collègue voudrait...

M. Hardy (Robert) : Oui, peut-être un complément, M. le Président, M. le député. La question de l'emploi permanent dans la fonction publique tient beaucoup plus de la négociation des conventions collectives et de l'absence de mises à pied pour manque de travail. Et ce n'est pas un aspect qui est couvert par la Loi sur la fonction publique et ce n'est pas un aspect sur lequel la Commission de la fonction publique a à intervenir.

Alors, c'est tout un débat, la question de la permanence d'un emploi dans la fonction publique. Elle a été accordée, je pense bien... On se rappelle pourquoi : le contexte des années 1960 et vouloir assainir les moeurs qui, à l'époque, n'étaient pas nécessairement souhaitables. Et alors ce débat-là n'est pas un débat qui peut être associé à ce moment-ci. Il est peut-être pertinent, mais ce n'est pas un débat sur lequel la commission a à se prononcer à ce moment-ci.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Oui, M. le député de Verdun.

M. Gauthrin : Il nous reste un peu de temps?

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Il reste moins de deux minutes... moins de trois minutes, pardon.

M. Gauthrin : Donc là, je vais y aller rapidement avec vous. Je connais votre juridiction actuellement, je sais que vous n'avez pas de juridiction sur le personnel syndiqué. Maintenant, je reprends la situation suivante, par rapport à la création des banques à l'heure actuelle, et le projet de loi va faciliter, à l'heure actuelle, la constitution des banques, et je pense que c'est un bon choix que cela. Est-ce que vous avez juridiction sur les gens qui sont inscrits sur les banques qui ne sont pas sélectionnés? Je m'explique là-dessus. Tous les gouvernements, et je les suis depuis un bon bout de temps, prétendent arriver à un certain nombre de quotas dans la fonction publique en représentant des personnes handicapées, des personnes qui sont issues des communautés culturelles, issues de la communauté anglophone et, à chaque fois, ils n'atteignent pas ces quotas. Avez-vous juridiction à ce sujet-là?

Mme Cardinal (Denise) : En fait, ce que je peux vous dire, pour répondre à votre question : Nous n'avons pas de compétence sur le choix des individus qui sont inscrits sur des listes de déclaration d'aptitudes et qui, à l'avenir, avec le projet de loi, seront dans des banques. Maintenant, oui, on a une certaine... Pour parler des personnes handicapées, quand ces gens-là se présentent à ce qu'on appelait des concours, maintenant qui vont être inscrits dans des banques... de s'assurer que les moyens d'adaptation sont mis en place, compte tenu des handicaps de ces gens-là. Mais, maintenant, pour répondre à votre question, non, nous n'avons pas de compétence sur le choix des individus. Nous avons compétence pour les concours ou la constitution des banques pour s'assurer que le processus suivi pour constituer la banque ou tenir un concours est conforme au cadre qui est établi.

M. Gautrin : Oui, je comprends votre...

Mme Cardinal (Denise) : Mais le choix des individus relève du droit de gérance de l'employeur.

M. Gautrin : Mais je comprends. Mais vous comprenez, par rapport aux parlementaires que nous sommes, nous avons, à chaque fois, défendu un certain nombre de quotas, etc., et, historiquement, année après année, ces cibles ne sont pas atteintes, et vous me dites que ce n'est pas votre responsabilité. Je comprends.

Mme Gauthier (Martine) : Bien, on va... Comme dit Mme Cardinal, c'est sûr que, s'il y a un concours — prenons les termes de la loi actuelle, là — de recrutement, quelqu'un, mais c'est vrai pour toute personne, peut se plaindre à la commission, puis on fait une enquête et on fait une recommandation si le processus n'est pas suivi. Mais effectivement on ne se prononce pas sur le choix de la personne. Et puis la loi préconise qu'on favorise évidemment l'accès à l'égalité, donc, de toutes les personnes sous-représentées, mais... On regarde si le processus est suivi. Mais, en bout de ligne, c'est effectivement le gestionnaire qui va déterminer qui il choisit.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci. Et ça termine le temps de l'opposition officielle. M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci. Merci, Mme Cardinal, Mme Gauthier et Me Hardy. Petite question. Tantôt, vous avez parlé du placement étudiant qui se faisait de façon aléatoire. Pouvez-vous m'expliquer la manière que ça se fait, le placement étudiant?

Mme Cardinal (Denise) : Bien, le placement étudiant, c'est une... D'abord, il y a une directive qu'on appelle la directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique. Alors, le processus, je vous le dresse à grands traits. C'est que les étudiants peuvent s'inscrire au placement étudiant lorsqu'ils sont en cours d'étude et ils n'ont pas besoin d'avoir nécessairement terminé leurs études. Ils s'inscrivent, et, lorsqu'un ministère ou un organisme désire embaucher un étudiant, il fait appel à Placement étudiant, et un certain nombre de candidats sont sélectionnés de façon aléatoire et impartiale, comme dit la directive, au moins trois étudiants. Alors, c'est comme un tirage, si vous voulez, à l'intérieur de cette banque de placement là. Et il faut dire que... Bon, il y a donc un étudiant qui est sélectionné, son nom sort, va en entrevue, est retenu par le ministère. Donc, il a eu sa première chance.

Il y a aussi une deuxième chance qui est possible, c'est-à-dire que, quand un étudiant a été embauché une année, il peut, l'année subséquente, être embauché à nouveau. Mais il n'y a pas de processus d'évaluation de leurs compétences ou de leurs habiletés, c'est simplement le fait qu'il est inscrit dans la banque. Il faut, bien sûr, qu'il soit étudiant, là, et qu'il satisfait aux conditions d'admissibilité, mais ensuite c'est une sélection aléatoire.

M. Picard : De là votre recommandation qu'avant qu'il obtienne le statut de permanent il ait la même évaluation qu'un autre candidat.

Mme Cardinal (Denise) : Bien, une évaluation équivalente.

M. Picard : Et deuxième question. Dans votre mémoire, vous revenez souvent sur les règles d'encadrement que nous devrions connaître avant. Vous êtes là pour nous faire des recommandations. Disons que, si M. le ministre ne veut pas nous les donner avant, là, on ne bouge pas?

Mme Cardinal (Denise) : Non. La suggestion que je lui ferais, c'est de vous les remettre.

M. Picard : O.K. Mais... O.K. C'est beau. Merci beaucoup pour la qualité de vos remarques. C'est éclairant, beaucoup. Merci.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, Mme Cardinal, Mme Gauthier, M. Hardy, merci énormément de votre participation à notre commission.

Et je suspends nos travaux 1 min 30 s pour permettre aux représentants, représentantes du prochain groupe à prendre place.

(Suspension de la séance à 16 h 49)

(Reprise à 16 h 52)

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, nous reprenons nos travaux pour souhaiter la bienvenue aux représentants, représentantes du Service d'orientation et d'intégration pour immigrants au travail. Alors, madame ou monsieur, je vous laisse une dizaine de minutes pour vous présenter, d'abord, et présenter votre mémoire. Vous avez la parole.

**Service d'orientation et d'intégration pour
immigrants au travail de Québec (SOIT)**

Mme Xie (Xiao-Mian) : Bonjour, M. le Président. Vous m'entendez bien?

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

Mme Xie (Xiao-Mian) : Bonjour, chers députés. Ça nous fait un grand plaisir de venir ici pour vous donner nos commentaires sur la loi n° 41. Donc, je me présente d'abord. Mon nom est Xiao-Mian Xie, je suis coordonnatrice du Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail, et ça fait 20 ans que je travaille dans l'organisme. Donc, j'ai travaillé auprès des personnes immigrantes pour l'intégration en emploi et je travaillais aussi auprès des entreprises pour sensibiliser les entreprises à l'embauche des personnes immigrantes.

M. Proteau (Frédéric) : M. le ministre, mesdames messieurs, mon nom est Frédéric Proteau. Donc, je suis coordonnateur également au Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail depuis 17 ans. Donc, nous oeuvrons auprès d'une clientèle issue de l'immigration au quotidien, et ce, depuis plusieurs années. Donc, on a pu voir une évolution — depuis 20 ans, donc, pour Mme Xie, et puis moi, 17 ans déjà — des mécanismes au niveau de la fonction publique, au niveau de l'évolution du marché du travail, de la situation du marché. Et on est là aujourd'hui pour effectivement répondre à vos questions.

Nous avons été, bon, invités à venir partager nos commentaires et nos observations. Nous n'avons pas de mémoire à déposer aujourd'hui. Donc, on est là en tant qu'intervenants et responsables d'organisations pour représenter les difficultés ou les observations qu'on remarque auprès de la clientèle immigrante.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Donc, d'abord, on va vous faire une brève présentation sur notre organisation. Le SOIT, on appelle le service d'orientation... le sigle SOIT, ça fait 28 ans que l'organisation existe. Nous sommes spécialisés, dans la région de Québec, à l'intégration des personnes immigrantes à l'emploi.

Donc, nous avons une série de services offerts aux immigrants. Par exemple, nous faisons d'abord une détermination de besoins. Quand des candidats arrivent dans notre organisation, une conseillère va rencontrer le candidat. Une conseillère, parce que ce sont toutes des femmes. Elle va d'abord faire une détermination de besoins. Ensuite, elle va faire des références à l'interne. Par exemple, nous avons des services d'orientation professionnelle et scolaire. S'il y a un immigrant qui dit que : Je ne sais pas quoi faire ou je peux faire tout, c'est des indices, des indicateurs qui montrent que, peut-être, il a besoin d'une orientation professionnelle.

Donc, si le candidat sait ce qu'il veut et ce qu'il recherche, il a les diplômes nécessaires et l'expérience nécessaire, ils vont référer aux groupes de recherche d'emploi. Ce sont des groupes de recherche d'emploi dynamiques, ils vont contacter les entreprises, ils vont faire la préparation de C.V., d'entrevues et d'autres démarches. Finalement, nous avons un service aux entreprises qu'on appelle service de référence aux entreprises. Il y a des agents de référence qui contactent des entreprises, qui font une sélection des candidats et qui font la prospection et la promotion de la main-d'oeuvre immigrante auprès des entreprises.

Nous sommes financés principalement par Emploi-Québec et le ministère de l'Immigration et nous avons des contrats aussi avec la Commission scolaire de la Capitale. Et ce sont des services adaptés aux immigrants. Nous travaillons aussi avec la subvention salariale. Avec la subvention salariale, nous pouvons faire beaucoup de promotion de la main-d'oeuvre immigrante auprès des entreprises pour les aider à embaucher et intégrer les immigrants à l'équipe.

Est-ce que tu as quelque chose à...

M. Proteau (Frédéric) : Pour vous donner une idée, bon an, mal an, notre clientèle tourne autour de 600 à 700 personnes par année. 85 % de la clientèle est de scolarité postsecondaire. Donc, on a une clientèle qui est très scolarisée, représentée majoritairement par le continent africain et Amérique latine, main-d'oeuvre très scolarisée qui, comme disait Mme Xie, des fois peut avoir besoin d'ajustement au niveau de l'orientation et, par la suite, est prête à mettre ses compétences au profit du marché du travail. Et plusieurs de nos clients, bon, vont participer aux concours de la fonction publique effectivement. Certains réussissent, d'autres se reprennent à plusieurs reprises afin d'y arriver.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Nous avons aussi un programme de régionalisation de l'immigration, seconde migration, qui est financé par le ministère de l'Immigration depuis 2004. On a fait venir, de la grande région de Montréal à la région de Québec, presque 1 000 candidats à Québec et dont à peu près la moitié ont trouvé un emploi de qualité, techniciens et professionnels. C'est pour justement répondre aux besoins de la main-d'oeuvre de la région de Québec.

Alors, pour la loi n° 41, on n'a pas de mémoire, comme mon collègue l'a dit, on n'a pas écrit de mémoire parce qu'on a été avisés seulement hier, puis nous avons lu quand même rapidement vos propositions. Donc, nous vous

présentons quelques commentaires ou quelques questions. Comme on n'est pas des spécialistes dans le domaine juridique, on pourrait vous présenter quelques commentaires. Donc, je commence?

M. Proteau (Frédéric) : Oui.

Mme Xie (Xiao-Mian) : O.K. D'abord, sur... Ce qu'on a... Bien, ce que j'ai compris, que ce sont des balises de procédures pour monter une banque de personnes qualifiées et puis pour la nomination des fonctionnaires ou des cadres, de tous les postes.

Alors donc, sur l'article 50.1, 6° et 10°, à la page 13... Justement, tout à l'heure, il y a des députés qui ont posé des questions là-dessus. J'ai remarqué que, pour le 6°... Voilà. Il y a deux articles qui donnent le pouvoir, beaucoup de pouvoir au Conseil du trésor pour la nomination... Par exemple, sur la page 13, n° 37 : «Le Conseil du trésor peut, par règlement, déterminer les conditions et les modalités permettant de maintenir, aux fins de nomination à certains emplois, la déclaration d'aptitudes d'une personne malgré la fin de la validité de la liste de déclaration d'aptitudes qui a permis de la nommer à l'un de ces emplois.»

• (17 heures) •

Tout à l'heure, à la Commission de la fonction publique, on a... bien, j'ai entendu des réponses à cette question. C'est pour faciliter, pour ne pas alourdir la procédure administrative. Mais l'inquiétude, c'est que : Est-ce qu'il y a des limites? C'est-à-dire, c'est seulement à la discrétion, au bon sens du gestionnaire et de la commission ou des personnes concernées, ou ce ne serait pas mieux de délimiter un peu la date limite, la durée maximale de cette période de prolongation? Est-ce qu'on peut prolonger à l'infini, jusqu'à 10 ans, ou bien la date limite, la date de la durée de, comment dirais-je... la durée valide, c'est deux ans? Est-ce que, dans la loi, on ne voit pas... Est-ce que ça existe quelque part, les normes de la limite? Est-ce que la prolongation pourrait aller jusqu'à quatre ans, cinq ans ou 10 ans? Ça, c'est une inquiétude.

Une autre inquiétude, c'est sur 53.2, sur la retraite, justement quand... Tout à l'heure, il y a eu une question : Les personnes qui ont pris la retraite, c'est pour se reposer, n'est-ce pas? Alors, si la personne est rappelée une fois... Donc, le contrat, c'est écrit : Le contrat déterminé... avec un contrat déterminé. Et, dans la loi ou quelque part, la question était : Est-ce qu'il existe une balise sur combien de contrats qu'il pourrait recevoir et pour combien de temps? Alors, si la personne, admettons qu'il a pris la retraite et puis on lui donne un contrat à durée déterminée, et puis un deuxième contrat à durée déterminée, un troisième... Et jusqu'à combien d'heures par semaine ou par année, ou combien de jours qu'il pourrait travailler par année? Est-ce que l'encadrement existe quelque part? Mais je ne connais pas... Comme je vous... On se dit : On n'a pas eu le temps de se documenter là-dessus. Ça, c'est des questions et des inquiétudes.

Pourquoi ces questions et ces inquiétudes? C'est-à-dire, on donne trop de pouvoir quelque part à un gestionnaire, ou à un Conseil du trésor, ou à la commission, et sans des balises. Et, dans la gestion, s'il n'y a pas assez de balises, ça pourrait créer des situations désagréables, comme abus, ou du favoritisme, ou autres choses. Ça, c'est une inquiétude. Ça, c'est un point.

M. Proteau (Frédéric) : Je pense que Mme Xie, quand elle parle d'inquiétudes aussi, c'est... Bon, on prêche pour notre paroisse au niveau de l'intégration des personnes immigrantes à la fonction publique. Donc, je pense qu'on devrait traduire ce qu'elle dit par le fait d'offrir la possibilité à de nouvelles personnes d'intégrer la fonction publique plutôt que de prolonger peut-être certains mandats. Je crois que c'est à ce niveau-là où elle le mentionne.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Oui, tout à fait. Merci. Il y a aussi des... Il y a beaucoup d'exceptions. Ces exceptions pourraient être justement discriminatoires envers les personnes issues des communautés culturelles qui, eux, ne connaissent pas le gestionnaire, qui, eux, peut-être n'ont pas une bonne relation avec les gestionnaires à cause des différences culturelles, à cause de manques d'expérience, de connaissances. Et puis ça, c'est dans un premier temps. Ça peut être défavorable envers les immigrants, mais, si c'est des immigrants qui connaissent le système, ça pourrait créer aussi des problèmes de favoritisme aussi. Parce qu'il y a les deux côtés. Bien, au début, ils ne connaissent pas le système, mais une fois qu'ils connaissent le système, des immigrants qui viennent de pays où le favoritisme s'applique régulièrement, ils vont approcher aussi des gestionnaires pour avoir des faveurs. Ça pourrait créer aussi des irritants au sein de l'organisation. C'est une inquiétude pour les deux côtés.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : En conclusion, s'il vous plaît. Après ça, nous passerons à une période d'échange. D'ailleurs, vous avez un peu abordé cette période-là, là, parce que je sens des parlementaires qui ont envie de jaser avec vous. Alors, si vous voulez peut-être prendre une minute en conclusion, puis, après ça, on ira en période d'échange.

M. Proteau (Frédéric) : Bien, si vous me permettez, je pourrais vous dire : Moi, j'ai remarqué, au niveau des dernières années, si on regarde au niveau des statistiques, une amélioration au niveau de l'embauche des personnes immigrantes. Il y a un document qui s'appelle *L'effectif de la fonction publique 2010-2011*, donc, où on voit que, depuis 2006, le taux d'intégration des personnes issues de l'immigration ou des communautés culturelles a augmenté et le taux atteignait 19,1 % en 2011. Donc, on voit quand même qu'il y a un progrès. On parle toujours de... On parlait de ratio à la rencontre précédente, de cible. Donc, on voit qu'au niveau de 25 %... de passer de 14 % à 19,1 %, bon, il y a un progrès qui se fait aussi.

Les difficultés, comme je vous le disais, on peut les remarquer aussi également au niveau de l'entreprise privée ou de la fonction publique. Les problématiques vont surtout aller au niveau de la langue, au niveau de la méconnaissance

des fois de codes culturels ou de fonctionnement dans une entreprise. Également, bon, la non-reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'étranger, et c'est pour ça, bon, qu'il y a des mécanismes pour la reconnaissance au niveau des diplômés, etc., pour que la personne puisse faire les examens. Donc, à ce niveau-là, moi, je pense qu'il y a eu des efforts de faits. Puis ce qui est à encourager, c'est que ces efforts et ces mécanismes-là puissent être encore mis de l'avant pour permettre d'avoir une bonne représentativité des communautés issues de l'immigration ou des communautés visibles au sein du gouvernement.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci. Nous allons passer à la période d'échange. Juste avant, vous avez dit, en débutant, je pense, que vous avez été avisés hier de ce projet de loi là. En fait, votre organisme l'a été le 17 septembre. Ça ne fait pas longtemps, là, mais ça joue. C'est un petit peu plus long qu'une journée, là, alors, c'est placer les choses dans l'exactitude de ce qui est arrivé. C'est le 17 septembre que votre organisme a été avisé des études particulières d'aujourd'hui. M. le ministre.

M. Bédard : Merci. Alors, merci de votre présentation. C'est très agréable, et on prend note effectivement que vous auriez souhaité l'être avant. Donc, nous aussi, on va essayer de s'améliorer. Donc, effectivement... Donc, le fait qu'on soit en consultations particulières, ça limite les délais, mais, pour une organisation comme la vôtre, ça reste quand même un travail important. Vous n'avez personne de dédié à cette fonction-là d'aller en commission parlementaire, donc on va en tenir compte. Donc, je sais que mes collègues de l'opposition souhaitaient vous entendre sur ces questions, alors on va tenter de vous donner un peu plus de temps à l'avenir quand ça arrive.

Donc, merci de votre présentation, très intéressant. Et je tiens à vous souligner que nous souhaitons effectivement... Quand je dis «nous»... Globalement, les volontés exprimées, tous partis confondus, ça a toujours été d'améliorer la présence des communautés culturelles, peu importe... dans la fonction publique. D'ailleurs, il y a certains constats. J'étais, à l'époque... On savait, en 2000, au début des années 2000, qu'il y aurait une vague d'embauche suite aux départs à la retraite massifs qui arrivaient. Et, à l'époque, le gouvernement avait produit un document sur le renouvellement de la fonction publique. J'en étais d'ailleurs le secrétaire. Imaginez-vous, j'étais secrétaire au renouvellement de la fonction publique. Et ça a été une des tâches qu'on m'avait données pour identifier des cibles de recrutement, augmenter évidemment de façon importante le recrutement des gens issus des communautés culturelles. Et on voit que les cibles qui avaient été fixées n'ont pas été toutes atteintes. Par contre, il y a eu une amélioration réelle et tangible de la présence, donc, des gens issus de l'immigration, des gens issus de la communauté anglophone, et un peu aussi des gens des... des autochtones et de d'autres groupes, donc, entre autres les personnes handicapées. Mais ce n'est pas parce qu'on a avancé qu'il ne faut pas continuer à avancer. Je vous dis ça rapidement. C'est ce que vous disiez d'ailleurs, M. Proteau, c'est ce que j'ai compris : vous voyez une amélioration, mais ce n'est pas parce qu'on s'améliore qu'on ne peut pas faire mieux.

Ma question, au début, ce serait pour bien connaître votre regroupement. Est-ce que vous êtes... Parce que, dans chaque région, on a des organisations qui aident, qui aident les immigrants, qui aident aussi les employeurs à bien comprendre les réalités. Est-ce que vous faites partie d'un regroupement à l'échelle nationale, ou votre mission, elle s'est développée à partir de Québec seulement? Pour bien comprendre.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Oui, on fait partie de deux regroupements nationaux. Il y a table de concertation, TCRI, il y a RQUODE pour...

M. Proteau (Frédéric) : Aujourd'hui, on est venus au nom du service d'orientation, de notre service à Québec.

M. Bédard : Parfait. Et, sur le territoire de Québec, est-ce que vous êtes plusieurs à avoir cette mission?

Mme Xie (Xiao-Mian) : La mission d'intégration des personnes immigrantes?

M. Bédard : D'intégration, exactement.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Oui. Nous sommes le seul organisme...

M. Bédard : Ah oui, vous êtes la seule?

Mme Xie (Xiao-Mian) : ...qui s'occupe uniquement des personnes immigrantes. Mais il y a d'autres organismes...

M. Bédard : Qui ont aussi cette mission-là?

Mme Xie (Xiao-Mian) : ...qui ont aussi une partie, oui, une partie de... Il y a des groupes mixtes, des personnes issues de Québec et des personnes issues des communautés culturelles.

• (17 h 10) •

M. Bédard : Parfait. Vous me corrigerez, mais ce que je comprends de votre mission aussi, vous avez en même temps... Vous aidez les gens et les différents immigrants à faire des démarches auprès des employeurs, vous les accompagnez, c'est ce que je comprends, et c'est votre mission principale, mais — parce qu'on a un organisme qui ressemble au vôtre dans ma région — vous faites aussi de la sensibilisation auprès des employeurs pour qu'ils soient plus ouverts, entre guillemets, à l'embauche de gens issus de l'immigration. C'est ce que je comprends.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Tout à fait. Nous donnons la formation aux entreprises sur la gestion de la diversité culturelle, oui.

M. Bédard : O.K. Et quelle est la réceptivité que vous avez des employeurs, à l'exclusion de la fonction publique, là? Est-ce que c'est difficile? C'est quoi, les principaux obstacles que vous avez?

Mme Xie (Xiao-Mian) : Les employeurs, la plupart, quand on leur parle, sont ouverts, comment dirais-je, à développer, à connaître les différences culturelles, et, à cause — juste dans la région de Québec — d'un manque, d'une pénurie ou rareté de la main-d'oeuvre, ou manque de main-d'oeuvre, les employeurs recourent vraiment à la main-d'oeuvre issue des communautés culturelles.

M. Bédard : Et d'autant plus qu'ici, à Québec, on est presque en plein emploi, là — je regarde la situation du chômage — donc ça fait en sorte qu'il y a intérêt pour les employeurs du secteur privé aussi d'avoir accès à de la main-d'oeuvre qualifiée qui se trouve ailleurs au Québec, principalement à Montréal. Donc, vous faites des démarches à ce moment-là? C'est peut-être l'élément que j'aimerais voir avec vous, là. Donc, vous êtes un acteur de la régionalisation. En même temps, la concentration des gens se trouve principalement dans le secteur de Montréal. Vous faites quoi? Vous travaillez avec les organismes là-bas ou vous faites des démarches directes auprès de gens ciblés? Vous faites des appels sur Internet, je ne sais pas, de banques de candidatures, pour vous, par rapport à vos employeurs... vous repérez des besoins? De quelle façon vous procédez? Rapidement.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Nous travaillons en partenariat avec des organismes qui ont le mandat de référer des candidats issus de l'immigration en région. Donc, c'est beaucoup avec eux qu'on travaille. Nous faisons aussi des recrutements dans les collèges qui donnent des formations et avec les finissants.

M. Bédard : Avec des finissants, O.K. Est-ce que ça vous amène à aller à faire du travail de promotion à Montréal particulièrement auprès de d'autres groupes qui travaillent auprès de ces gens-là pour justement leur présenter les possibilités qu'ils ont dans la région de Québec, mais peut-être aussi dans d'autres régions?

Mme Xie (Xiao-Mian) : Oui. Nous faisons beaucoup de promotion. On va une fois par mois à la Grande Bibliothèque de Montréal. On accompagne le MICC, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles à faire une présentation. Nous allons aussi dans les locaux de nos partenaires à Montréal pour présenter la région de Québec. Nous participons au salon des régions, au Salon de l'immigration organisé à Montréal pour présenter directement aussi aux immigrants de Montréal pour les intéresser, pour les attirer à la ville de Québec.

M. Bédard : Parfait. Et, en terminant, seulement pour bien comprendre votre mission : elle vise principalement l'intégration à l'emploi, elle ne vise pas l'intégration tout court, j'imagine, dans la communauté. Donc, vous, votre mission, elle est liée au fait de faire en sorte que les gens puissent avoir accès à des emplois selon leurs qualifications. J'imagine que c'est ça, votre mission, mais pas l'intégration tout court dans la société, ici, à Québec.

Mme Xie (Xiao-Mian) : C'est notre mission principale. Mais, avec des candidats de Montréal, on a quand même donné des informations, des ateliers sur l'intégration sociale, par exemple les services fournis par la ville de Québec, la vie des arrondissements et puis les services fournis par les autres organismes de Québec.

M. Bédard : Parfait. Je vais laisser le temps à mes collègues. Peut-être vous dire aussi : Comme vous avez eu moins de temps sur la préparation de votre mémoire, soyez tout à fait à l'aise, là, à faire des représentations écrites, si vous le souhaitez, plus tard, parce qu'on est en consultations cette semaine. Donc, je ne sais pas à partir de quand on va procéder à l'adoption article par article, mais nous avons du temps. Alors, je vous le dis en passant. Donc, si vous souhaitez préciser certaines... votre pensée ou des éléments qui vous inquiètent à l'intérieur du projet de loi, vous pouvez transmettre vos recommandations et vos commentaires dans les jours qui viennent, il n'y a pas de problème, pour vous permettre de mieux identifier ces éléments. Voilà.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Merci beaucoup.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : M. le député de Dubuc.

M. Claveau : Bonjour, Mme Xie, M. Proteau. Mme Xie, parmi les emplois, parmi votre clientèle, vous dites que vous recevez environ 600, 800 personnes par année. Combien intègrent la fonction publique ici, à Québec?

M. Proteau (Frédérick) : Très bonne question. Au niveau des statistiques, le taux de réussite oscille autour de 80 %, de façon globale. Par contre, au niveau des statistiques tenues, à savoir si la personne intégrée en emploi est à la fonction publique ou pas, malheureusement, on n'a pas de chiffre pour...

M. Claveau : Mais vous en avez un certain nombre.

M. Proteau (Frédéric) : Il y en a un certain nombre. On voit des gens, oui, qui ont réussi les concours, sont en emploi à la fonction publique. Donc, oui, il y en a quelques-uns.

M. Claveau : Puis, depuis le temps que votre organisme existe, que vous accompagnez des gens, est-ce que vous avez vu une évolution par rapport à l'intégration, entre autres dans la fonction publique? Est-ce qu'il y a plus de candidats ou c'est stable? Parce qu'on sait qu'on a un objectif quand même d'intégrer une clientèle immigrante. Alors, est-ce qu'il y a eu une évolution au cours des dernières années?

Mme Xie (Xiao-Mian) : À mon niveau, oui. J'ai constaté que le taux d'embauche à la fonction publique a augmenté depuis quelques années, depuis même trois, quatre ans, et c'est surtout des informaticiens.

M. Claveau : Surtout.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Surtout des informaticiens, des techniciens réseau. Il y a aussi des personnes en bureautique, en comptabilité. Il y a vraiment une augmentation, mais sauf que nous avons remarqué que, là, le prochain défi, c'est de comment les intégrer. C'est les gestionnaires...

M. Claveau : L'intégration sociale.

Mme Xie (Xiao-Mian) : L'intégration à la fonction publique. Comment bien travailler avec l'équipe qui est déjà en place, créer une synergie agréable et puis intégrer vraiment... non seulement professionnelle, mais aussi l'intégration en équipe.

M. Claveau : Et le taux de rétention est élevé, quand même? Les gens, lorsque vous les incitez à venir occuper des emplois ici, à Québec, entre autres, si on parle de la fonction publique, est-ce que les gens restent? Il y a un maintien, quand même, dans leurs postes qui est assez élevé?

Mme Xie (Xiao-Mian) : Oui, ils restent. D'ailleurs, c'est l'un de nos arguments de promotion à Montréal. On pourrait leur dire : Il y a beaucoup de postes, beaucoup plus de postes à la fonction publique à la ville de Québec. Donc, on les encourage à postuler, et puis, quand ils trouvent une entrevue, ils nous contactent pour qu'on puisse les préparer à passer des entrevues. Et des gens qui viennent ici... Justement, dernièrement, on a eu un témoignage. Il arrivait de Montréal. Même, on lui a fourni un poste au ministère à Montréal. Il a décidé de rester...

M. Claveau : Ah bon! Il est resté, il est resté ici.

Mme Xie (Xiao-Mian) : ...et de ne pas aller au ministère à Montréal.

M. Claveau : Alors, et puis, dans les facilités qu'on vous offre, on sait que la fonction publique, vous faites partie des listes d'offres d'emploi qui sont disponibles. Est-ce que ça vous facilite la vie, ça, au niveau du recrutement ou de l'accompagnement de votre clientèle?

M. Proteau (Frédéric) : Oui, au niveau des listes, on reçoit les listes assez régulièrement du Centre des services partagés et, à ce moment-là, bien, on les fait circuler au niveau du réseau, au niveau de notre clientèle afin que les gens soient au courant des campagnes de recrutement ou des postes. On invite aussi des fois le Centre de services partagés à venir présenter leurs services dans nos murs, et c'est là qu'on comprend que, pour certains postes... Parce qu'on entend les personnes, des fois, dire : On ne voit jamais l'affichage de ma discipline ou on ne voit pas... Je n'ai jamais pu afficher ou... pas afficher, mais, pardon, postuler au gouvernement. Et c'est là qu'on s'aperçoit, en les invitant, qu'au niveau des mécanismes, des fois, il y a des offres qui ne paraissent que deux semaines dans l'année, puis, le reste de l'année, on ne les voit plus. Donc, ce type d'activité là où on met les gens en contact avec les gens des services partagés, bien, ça vient démystifier aussi les emplois à la fonction publique. Ça vient démystifier un peu les mécanismes pour pouvoir postuler ou participer aux concours. Donc, ça c'est une des façons de faire.

Si on parle de la fonction publique plus large... Je ne sais pas si on peut parler de Revenu Québec. Est-ce que ça fait partie aussi, Revenu Québec?

Une voix : Oui.

• (17 h 20) •

M. Proteau (Frédéric) : On les invite également et puis on voit des membres ambassadeurs. Donc, ils viennent avec les gens au niveau des gestions des ressources humaines, mais avec des membres ambassadeurs qui sont issus soit des communautés culturelles ou minorités visibles et témoignent aussi de leurs parcours pour avoir atteint l'emploi à la fonction publique. Parce que, des fois, on pourrait dire que c'est mythique, et puis, quand ils ont des gens en personne qui viennent raconter leur vécu, leurs parcours... et puis ça démystifie beaucoup de choses aussi.

Donc, il y a des initiatives comme ça qu'on fait, en tant qu'organisation, à inviter les structures de l'État pour venir présenter les services.

M. Claveau : Dans le processus d'embauche, est-ce qu'il y a des mesures qui seraient plus facilitantes pour la clientèle, laquelle vous desservez, ou il y a des barrières ou des difficultés quelconques qu'on pourrait éliminer?

M. Proteau (Frédéric) : Les barrières qu'on va retrouver — tu me corrigeras, Xiao-Mian, sinon — il y a certainement la barrière de la langue des fois, à l'occasion. Les gens sont francisés, ont un certain niveau de français, mais, pour certains postes, le degré de connaissance de la langue nécessite une bonne ou une très bonne maîtrise. Donc, ça, effectivement... mais, oui, ça peut être un frein.

Tout à l'heure, on parlait d'une méconnaissance de codes culturels ou on parlait de la culture en tant que telle. Si une personne fait un concours, examen écrit avec des éléments qui, pour nous, sont acquis et que la personne répond aux questions mais ne saisit pas la distinction... Moi, je me souviens d'un concours, si vous me permettez, que j'avais déjà fait où on nous demandait : Vous avez un conflit avec un collègue... Et vous avez quatre choix de réponses : vous réglez ça avec le collègue directement, vous allez voir votre patron, vous allez voir le supérieur hiérarchique ou immédiat, etc., ou aucune de ces réponses. Dans beaucoup de sociétés, les gens iront voir le supérieur hiérarchique avant d'aller régler la situation avec le collègue de travail. Donc, la personne, en répondant à son questionnaire, fait référence à ses schèmes culturels d'origine, donc va aller cocher : J'en parle au supérieur hiérarchique, alors que la bonne réponse aurait été : J'en parle directement avec le collègue afin de régler... Je ne sais pas si les tests... Ça fait un petit bout de temps que j'ai fait ce concours-là, mais c'est une question qui m'avait marqué. Je faisais des liens un peu avec ce que nos participants pouvaient rencontrer au niveau culturel ou au nom d'une question sur l'arche de Moïse au lieu de l'arche de Noé, puis les gens répondent... Donc, il y a des petits faits comme ça. Ou il y avait un test, à un moment donné, un exemple que j'avais vu, sur la culture chinoise. On se disait que quelqu'un qui était au fait de la culture chinoise allait beaucoup plus performer à cette question-là — et le test, il y avait un genre de test écrit — qu'une personne qui ne l'était pas. Donc, vous voyez, c'est des petits éléments comme ça, culturels, qui peuvent être reliés à la culture d'ici ou à d'autres éléments qui peuvent ne pas être évidents pour tous.

Et par la suite — bon, ça, c'est par rapport aux tests — on voit, des fois, dans d'autres provinces ou d'autres types d'administration où il y a des groupes spécifiques... Bon, on s'assure que les gens répondent aux critères qui sont demandés pour réussir soit un examen ou quoi que ce soit, mais c'est un groupe spécifique, issu des communautés culturelles, qui est formé pour pouvoir remplir certaines obligations par rapport à la représentativité. Ça, on le voit dans certains gouvernements. Ça pourrait être une idée, mais il y a d'autres façons de faire, j'imagine, aussi. Donc, c'est ce que j'aurais à dire.

M. Claveau : Merci.

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

Mme Xie (Xiao-Mian) : La difficulté — je veux juste, pour compléter — pourrait venir aussi de la méconnaissance des différences culturelles. On a vu une augmentation de taux, hein? C'est bon, bravo, on a fait du progrès. Mais, si on n'atteint pas les objectifs, parfois, c'est le gestionnaire qui a peur de l'inconnu, alors, qui ne peut pas choisir. Il préfère choisir quelqu'un qu'il connaît, dont il connaît les réactions dans telles, telles, circonstances, alors qu'un immigrant, peut-être, il dit : Bon, est-ce qu'il va fonctionner comme nous autres? Il y a un peu de méconnaissance et puis de la crainte aussi là-dessus.

M. Proteau (Frédéric) : J'aurais peut-être...

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

M. Proteau (Frédéric) : Bien, une dernière observation, c'est peut-être d'avoir un mécanisme de veille. Bon, on demandait si on avait des statistiques. De mon côté, moi, je pourrais veiller à en avoir aussi, mais ce serait bien d'avoir peut-être un mécanisme de veille qui, comme on le voit dans ce type de document, nous tient au fait de l'évolution au niveau de l'intégration des personnes immigrantes à la fonction publique. Et ça se fait peut-être déjà aussi, là.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Une autre proposition, c'est de faire le stage en ministère. À ce moment-là, le ministère a des stages pour les universités et les collèges, mais il n'y a pas un partenariat entre les ministères et les organismes d'insertion en emploi, alors que nous, on a des programmes de stages dans les entreprises, alors... sauf au gouvernement. Donc, ce serait peut-être à envisager.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Alors, merci, Mme Xie, M. Proteau. Si, comme le ministre vous y invitait, vous vouliez présenter un mémoire à la commission dans les prochains jours, prochaines semaines, moi, je pourrais, lors de la prochaine rencontre de la commission, c'est-à-dire la première séance sur l'étude détaillée du projet de loi, déposer votre mémoire, qui deviendrait public à ce moment-là, comme les autres mémoires qu'on a reçus ou qu'on recevra d'ici à demain. C'est une invitation.

M. Proteau (Frédéric) : D'accord. Merci.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Je vous conseille... pas je vous conseille, mais j'aimerais bien que vous le fassiez.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Merci.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Mme la députée de Laporte.

Mme Ménard : Merci beaucoup, M. le Président. Effectivement, vous avez raison, parce que vous faites des recommandations qui pourraient être très intéressantes. Alors, vous devriez y penser sérieusement.

Écoutez, tantôt, on a parlé qu'on a des groupes dans les différentes régions au Québec et dans nos comtés. Alors, ces groupes qui s'occupent de l'immigration, est-ce que vous travaillez avec eux?

Mme Xie (Xiao-Mian) : En fait, vous parlez des groupes de régionalisation ou...

Mme Ménard : Oui. Oui. Oui. Vous travaillez avec eux.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Nous travaillons... nous sommes en contact avec eux. Par exemple, au Lac-Saint-Jean, on est en contact avec un organisme du Lac-Saint-Jean qui s'occupe de la régionalisation, mais nous ne travaillons pas avec eux parce qu'ils cherchent des candidats à Montréal, comme nous autres. On cherche des candidats à Montréal. À Montréal, on le sait, hein, c'est la plupart des immigrants qui atterrissent à Montréal. Mais nous ne travaillons pas directement. Ça nous est arrivé avec le Lac-Saint-Jean : on a déjà référé des candidats en informatique, mais ça, c'est pour un groupe spécifique et qui a des mandats au Lac-Saint-Jean et qui n'arrive pas à combler les postes. On a référé des candidats, mais c'est vraiment un cas exceptionnel. D'habitude, on ne travaille pas pour recruter des gens pour le Lac-Saint-Jean ou les autres régions.

Mme Ménard : O.K. Parfait, merci.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Ça répond à votre question?

Mme Ménard : Bien, ça clarifie. Vous avez mentionné tantôt, et mon collègue a posé la question : Combien d'immigrants, de personnes immigrantes vous avez référées à la fonction publique? Et ce serait intéressant que vous nous fournissiez ce nombre-là. Je pense qu'on devrait le savoir, le connaître, le nombre de ces personnes-là qui travaillent à la fonction publique, qui ont été acceptées. Parce que vous avez parlé tantôt, dans vos commentaires, madame, de favoritisme. Quand vous avez soulevé ce point-là, je me suis dit : Est-ce que vous parlez à la fonction publique ou vous parlez en général quand vous avez parlé de favoritisme?

Mme Xie (Xiao-Mian) : Je parlais du pouvoir des gestionnaires, c'est-à-dire, si le gestionnaire a un pouvoir discrétionnaire, par exemple, il peut sortir du cadre d'embauche. Ça pourrait être défavorable aux immigrants parce qu'ils n'ont pas de réseau puis ils ont des différences culturelles. Et puis, si, par exemple, un gestionnaire donne un contrat à un retraité, il pourrait prendre la place de quelqu'un qui rentre dans la fonction publique, remplacer un travailleur qui pourrait avoir un mandat ou même... ne serait-ce que temporaire. Et c'est sûr qu'il y a des compétences qui sont parties avec la retraite aussi, hein? Je comprends cette situation. Mais c'est juste baliser : Est-ce qu'il a une limite ou il a un pouvoir illimité? C'est juste ça que j'ai mentionné.

Mme Ménard : O.K., parce qu'on s'entend qu'une personne qui aurait les qualifications, qui entre dans la banque des personnes qualifiées aurait autant de chances qu'une autre d'avoir un emploi. Alors, j'essayais de voir à quoi vous attribuez le mot «favoritisme», là. Mais je comprends ce que vous dites. Ça va aller.

Alors, M. le Président, mon collègue de Mont-Royal a beaucoup de communautés culturelles, et je pense qu'il aimerait poser des questions.

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

• (17 h 30) •

M. Arcand : Merci. Vous comprenez qu'à l'intérieur de mon comté j'ai le quartier Côte-des-Neiges à Montréal. Alors, vous comprenez que j'ai beaucoup d'intérêt à entendre ce que vous avez dit aujourd'hui.

Ma première constatation, c'est... En fait, je pense qu'un des plus gros défis demeure quand même, à l'intérieur de ça, le défi de la communication. Moi, je rencontre beaucoup évidemment de gens des communautés culturelles dans mon comté, et, pour eux, le gouvernement du Québec, c'est une machine à peu près imprenable ou inattaquable, et donc personne évidemment ne pense à travailler à l'intérieur de la fonction publique. Ça représente un défi tout à fait considérable. C'est considérable pour vous qui êtes à Québec, mais même pour les gens de Montréal, là, ce n'est pas simple. Je pense qu'il y a un défi de communication. Puis, un peu plus tard, on pourra, lorsque, j'imagine, on sera rendus, à article par article, au niveau de la disponibilité des emplois... Vous avez parlé du Centre de services partagés. Est-ce que le Conseil du trésor a un rôle aussi? En tout cas, il y aura peut-être des discussions à y avoir là-dessus.

Mais, dans votre première intervention, ce qui m'a frappé, c'est que vous avez parlé de votre rôle auprès d'entrepreneurs, d'entreprises privées. Vous avez dit : Il y a un rôle également au niveau de la ville de Québec. Puis là le gouvernement, qui est pourtant le plus gros employeur, est arrivé un peu à la fin en disant : Écoutez, oui, il y a des concours, on y participe. Est-ce qu'il y a des choses qui pourraient être faites afin d'améliorer la communication, actuellement, entre le gouvernement du Québec et un organisme comme le vôtre, qui permettrait à tout le monde à

Montréal, à Québec, un peu partout sur le territoire québécois à avoir véritablement, là, une connaissance plus grande, plus complète de ce qui est disponible actuellement au niveau de la fonction publique?

Mme Xie (Xiao-Mian) : Évidemment, oui, il y a beaucoup de choses à faire, mais on déjà fait beaucoup de choses dans le passé, hein? Quand nos personnes immigrantes ont déjà travaillé avec le Conseil du trésor, il y a eu un projet de l'équité en emploi. La proposition que j'aimerais faire, c'est travailler ensemble. Par exemple, tout à l'heure, j'ai mentionné le stage. Donc, pourquoi ne pas monter un programme de stage au gouvernement avec des... en partenariat avec les intervenants, ou les acteurs économiques, ou d'employabilité, ou université?

Mais, maintenant, ce que nous avons constaté, il y a des programmes de stage au niveau universitaire, collégial. Et, quand nous avons contacté les ressources humaines pour leur proposer nos candidats en stage au gouvernement... Il y en a qui sont très ouverts, hein? On a réussi à placer les gens en stage, mais d'autres sont complètement fermés. Mais, si c'est une action concertée, il pourrait y avoir quelque chose qu'on pourrait faire ensemble, c'est de travailler ensemble et regarder c'est quoi, la problématique et puis proposer des actions.

M. Arcand : Si vous me permettez... en tout cas, je vous invite véritablement, si vous avez l'intention de déposer un mémoire, à nous suggérer ce genre de choses là, parce que ça nous apparaît, en tout cas, un des éléments qui va certainement nous aider. Et il n'y a aucune raison pourquoi les gens qui font partie des communautés culturelles ne pourraient pas, bien sûr, avoir accès de la même façon que les autres à la fonction publique québécoise. Et, en ce sens-là, je pense qu'il y a un élément important à faire, à ce niveau-là, et ça passe évidemment par la connaissance de ce qui est disponible. Je pense que, d'abord et avant tout, il faut que les gens, qu'ils soient à Montréal ou à Québec, aient vraiment la connaissance de ce qui est offert, de ce qui est disponible pour pouvoir éventuellement faire les applications nécessaires.

Maintenant, une des choses, également, que je voulais savoir, enfin, de ce que vous connaissez... Vous savez qu'il y a toujours le débat, auprès de différentes corporations professionnelles et autres, sur ce qu'on appelle la reconnaissance des diplômes. Ça se fait, on l'a entendu beaucoup, au niveau des médecins, on l'a entendu beaucoup à d'autres niveaux. Est-ce qu'à votre connaissance il y a un enjeu au niveau, par exemple, de la fonction publique? C'est-à-dire que quelqu'un qui a un diplôme au niveau, je ne sais pas, moi, d'ingénieur dans une université à l'extérieur du Québec n'est pas reconnu ou, enfin... ou veut travailler au gouvernement du Québec, il n'y a pas cette reconnaissance-là ou cette parité-là. Est-ce qu'il y a un enjeu à ce niveau-là?

M. Proteau (Frédéric) : Oui, bien, c'est une question qui est très complexe. Et, oui, il y a un enjeu, effectivement, mais il y a toujours la question aussi de reconnaître... Il y a différents paliers, hein? On peut reconnaître une expérience, on peut reconnaître une formation. Donc, il y a la question des ordres professionnels aussi.

Une personne qui serait en génie, il y a plusieurs démarches, présentement, qui existent dans certaines organisations pour pouvoir aider la personne à avoir accès à l'Ordre des ingénieurs, par exemple. Mais c'est de savoir, après, bon, par rapport aux emplois à la fonction publique, par exemple, à savoir, bien, comment la personne peut démontrer l'expérience ou peut démontrer son expertise. Et ça, je pense que les ordres professionnels qui sont là, à la base, qui sont sensés pouvoir émettre une certaine reconnaissance... C'est certain qu'on entend toujours des commentaires au niveau de la difficulté à faire reconnaître... ou à toute la démarche, qui peut être très longue et très onéreuse aussi. Mais, par rapport au sujet d'aujourd'hui, c'est là où ça peut être un peu plus complexe au niveau d'une reconnaissance ou d'un emploi à la fonction publique.

M. Arcand : Je pense souvent aussi que ce que les gens reprochent, c'est de dire : Écoutez, peut-être qu'il y a des différences au niveau des diplômes. Bon. Et on n'a pas besoin nécessairement d'aller dans des degrés, là, de haut niveau. Mais ce que les gens reprochent toujours, c'est qu'ils disent : Écoutez, on ne sait pas ce qu'il faut faire. Ce n'est pas clair, ce qu'il faut faire pour rendre notre formation égale à celle qui prévaut au Québec, hein? C'est souvent ça qu'on entend. Alors, je pense qu'en ce sens-là il y a aussi énormément de travail à faire.

Et, comme on n'a pas beaucoup de temps, bien, je cède la parole au député de Verdun. Merci.

M. Gauthrin : Mais c'est le président qui va me l'accorder.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : M. le député de Verdun.

M. Gauthrin : Je vous remercie. Je vais essayer de synthétiser rapidement ce que je retiens de votre témoignage. Ma préoccupation, notre préoccupation des parlementaires ici, c'est le fait que les quotas qu'on a mis de participation des communautés culturelles à la fonction publique ne sont pas atteints. Vous nous avez suggéré, en premier lieu, le problème que les concours ne sont pas neutres sur le plan culturel et qu'il y aurait probablement... Est-ce que j'ai compris votre position?

M. Proteau (Frédéric) : Oui, pour certaines personnes, c'est de voir à éliminer peut-être certains biais culturels ou de s'assurer que les personnes sont en mesure de bien comprendre la nature du questionnaire, oui.

M. Gauthrin : Donc, on pourrait avoir une réflexion sur faire en sorte que les concours soient neutres, c'est-à-dire n'est pas... sur le plan culturel. Vous avez soulevé tout à l'heure un exemple, etc.

Deuxième question. Vous avez soulevé la question des stages. C'est quelque chose qui pourrait être intéressant. Il y a déjà la possibilité de stages. Souvent, ils sont ouverts à des personnes jeunes, aux diplômés de nos universités.

On pourrait l'étendre, à ce moment-là, à d'autres. Mais ça, ce n'est pas dans la loi qu'on est en train de travailler; c'est une politique qui pourrait être faite ou non, si vous voulez, ou pas, ou bien on va le faire quand on sera au gouvernement, si jamais...

M. Bédard : ...

M. Gauthrin : Ce qui peut arriver assez vite.

Dernier point. Est-ce que vous avez d'autres recommandations à nous faire dans le cadre de la loi — il faut bien le comprendre — dans le cadre de cette loi pour améliorer, en quelque sorte, la participation ou l'atteinte des quotas pour des participations issues des communautés culturelles? Un argument qu'on disait souvent, c'est que les gens des communautés culturelles résident à Montréal, ils ne veulent pas venir à Québec. Vous êtes en train de démontrer le contraire puisque vous êtes en train, entre guillemets, d'en importer de Montréal vers Québec. Est-ce qu'il y a d'autres... des mesures qu'on pourrait avoir à l'intérieur de la loi pour faciliter l'atteinte de ces objectifs?

Mme Xie (Xiao-Mian) : Justement, tout à l'heure, je n'ai pas eu le temps d'en parler. C'est sur la page 10, au point 7.1°. Dans la loi, on va ajouter... c'est un paragraphe qui est très intéressant : «Élaborer une stratégie quinquennale de gestion des ressources humaines pour la fonction publique, en proposer l'approbation par le Conseil du trésor, en coordonner la mise en oeuvre et faire rapport à ce dernier, tous les deux ans et demi, de l'atteinte des résultats.» C'est très intéressant, mais, justement, dans... Mais, c'est possible... C'est vous qui sont les parlementaires, on vous donne... on pose des questions. Est-ce que c'est possible d'ajouter, justement, les sondages sur l'atteinte des... Préciser l'atteinte des résultats de quoi? Quels résultats?

M. Gauthrin : Alors, madame, je vais reprendre l'invite qui vous a été faite par mon collègue le président du Conseil du trésor, par le président de cette commission et par les autres parlementaires. Est-ce que vous pourriez regarder cette loi en détail — et vous venez de le faire, à l'heure actuelle — et nous suggérer par écrit, dans un délai qui peut être relativement court... et être en mesure de nous faire un mémoire et nous dire qu'est-ce que vous pensez qui pourrait améliorer, à l'intérieur de ce projet de loi, l'atteinte des objectifs? Et c'est à vous de... Peut-être que... Je suis prêt à concéder quelques minutes à mon ami...

M. Bédard : Quelques secondes? Non, l'ordi, effectivement... Il y a un document qui a été déposé, qui est justement de ce qu'on parlait. Vous parliez des sondages. Il y a un *Bilan des programmes et mesures sur l'accès à l'égalité au sein de la fonction publique québécoise*. Il est sur le site, il a été rendu accessible cet été. C'est ça?

Une voix : En juillet.

M. Bédard : En juillet. Et qui s'inscrit... Donc là, c'est la seule copie que j'ai, je ne peux pas... je ne vous l'enverrai pas, mais on peut vous en transmettre une, ce qui vous permettrait peut-être de vous...

• (17 h 40) •

M. Gauthrin : Un instant. M. le Président, étant donné que le ministre vient de citer un document... Et, vous le savez, il serait parfaitement possible pour lui de faire, ultérieurement, bien sûr, un dépôt à cette commission de manière que tous les parlementaires...

M. Bédard : En données ouvertes sur le site du ministère, donc.

M. Gauthrin : Merci. Mais non, mais, vous savez, il y a des gens qui n'ont pas les connaissances informatiques pour aller sur le...

M. Bédard : Ce n'est pas mon document, mais bien celui de Mme Roy. Donc, je ne peux pas déposer un document qui ne m'appartient pas, alors...

M. Gauthrin : Mais non, vous l'avez cité. Non, non, mais écoutez, vous l'avez cité.

M. Bédard : Non, mais je vais le faire avec grand plaisir. Et on va vous le transmettre directement.

M. Gauthrin : Vous voulez qu'on... Étant donné que vous l'avez cité, donc il serait possible, quand même, d'en faire participer... une copie à tous les parlementaires.

M. Bédard : Désirez-vous, oui?

M. Gauthrin : Alors, je termine avec vous... Autrement dit, j'attendrai de vous une réflexion. Et, vous comprenez, notre objectif, c'est d'augmenter les atteintes des quotas issus des communautés culturelles dans la fonction publique québécoise. Et, si vous regardez le projet de loi, si vous avez des éléments à nous suggérer, j'ai noté neutralité des concours, j'ai noté possibilité de SAJE, si c'est ça, et peut-être d'autres éléments, madame ou monsieur, que vous avez soulevés, on serait heureux de les recevoir.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Mais justement, la loi sur... égalité... comment, égalité en emploi existe depuis longtemps. Mais, si un gestionnaire ou des gestionnaires n'arrivaient pas à atteindre les objectifs, il n'y a jamais eu des mesures sur l'évaluation de ses compétences en gestion des ressources humaines pour atteindre les objectifs.

M. Bédard : ...des critères d'évaluation au niveau de son rendement. Ça avait été inclus, mais je vais le vérifier, effectivement.

Mme Xie (Xiao-Mian) : Merci.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Ça va, M. le député de Verdun?

M. Gauthrin : Oui. Je vous remercie beaucoup. Et j'imagine qu'on aura encore à échanger dans le futur.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : M. le député de Chutes-de-la-Chaudière.

M. Picard : Merci, M. le Président. Merci pour votre témoignage, et moi aussi, je réitère : Le fait de déposer un document, ce serait très bien, très positif pour la commission, de pouvoir vous lire et bien comprendre qu'est-ce que vous nous proposez.

Tout à l'heure, vous avez parlé qu'avec Revenu Québec vous avez un système, entre guillemets, d'ambassadeurs pour expliquer aux gens, pour favoriser le fait que les gens appliquent sur différents concours, puis vous avez dit aussi qu'il y a une crainte chez certains gestionnaires un peu partout dans l'appareil de l'État. Est-ce que vous avez pensé à un moyen pour sensibiliser de façon positive les gestionnaires à recruter des gens des différentes communautés?

Mme Xie (Xiao-Mian) : Je peux parler. On a fait des démarches. Justement, dans certains ministères, on a fait des approches aux ressources humaines. Alors, ils ont besoin de budgets, ils ont besoin de budgets de formation. Nous, on donne des formations sur la gestion de la diversité culturelle aux entreprises, mais les entreprises nous paient. Ce n'est pas dans notre mandat, nous ne sommes pas financés par aucun bailleur de fonds pour ce genre de formation pour le moment, mais il pourrait y avoir des possibilités. Maintenant, Emploi-Québec a un projet de... Donc, les gestionnaires, au gouvernement, ils ont besoin de budgets de formation.

M. Picard : Mais peut-être aussi... Je lance l'idée, là, qu'il faudrait peut-être approfondir, peut-être un système de mentorat ou de partenariat de gestionnaires qui ont des employés de communautés culturelles qui pourraient aller discuter avec d'autres gestionnaires, puis dire : Regarde, ça va bien, puis expliquer les différentes dynamiques, là.

M. Proteau (Frédéric) : Justement, de mon côté, dans mon service, même s'il est davantage au niveau du contact avec les entreprises, moi, c'est la préparation des individus. On a un programme de mentorat au niveau d'un programme d'Emploi-Québec et de Québec pluriel où il y a, à petite échelle, certaines personnes, qui sont gestionnaires à la fonction publique, qui sont devenues soit mentors, avec... qui ont comme mentoré des personnes immigrantes ou qui, à l'occasion, des fois, invitent la conseillère qui est chez nous, au SOIIT, à venir exposer un peu la vision de la gestion, bon, avec des personnes qui sont d'origine culturelle, donc de venir expliquer un peu le mentorat. Et ces personnes qui ont déjà mentoré les gens peuvent témoigner également de ce que ça leur a apporté et puis des pratiques qu'elles peuvent aussi initier dans leurs milieux, ou de la sensibilisation, l'effet de sensibilisation que ça a eu auprès d'eux. Donc, par notre projet de mentorat, comme je le dis, à petite échelle, ça a été une expérience et c'est une expérience qui continue aussi au niveau des mentors qu'on peut avoir soit au niveau de la fonction publique ou de l'entreprise privée.

M. Picard : Merci. Merci pour votre bon travail, tout simplement. Merci, M. le Président.

Le Président (M. Pelletier, Rimouski) : Merci beaucoup. Merci, Mme Xie, M. Proteau. Mais, je vous le dis aussi, si vous nous envoyez un mémoire dans les prochains jours, prochaines semaines, je vous ai dit qu'on pourrait le rendre public lors de l'étude détaillée du projet de loi. Mais, d'ici ce temps-là, je vais vous dire que votre mémoire serait sur le site *Greffier* de l'Assemblée nationale, donc disponible aux membres de la commission, là. Alors, merci beaucoup de votre participation à notre commission.

Et, compte tenu de l'heure, la commission ajourne ses travaux jusqu'à demain, mercredi le 25 septembre à 15 heures, afin de poursuivre les consultations particulières et les auditions publiques sur le projet de loi n° 41. Et je souhaite une bonne soirée à toutes et tous. Merci.

(Fin de la séance à 17 h 45)