



---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-TROISIÈME LÉGISLATURE

## Journal des débats

### Commissions parlementaires

---

Commission permanente du budget et de l'administration

Étude des crédits des organismes relevant de  
la vice-présidente du Conseil exécutif

Le mercredi 27 mai 1987 - No 53

Président : M. Pierre Lorrain

---

QUÉBEC

## **Débats de l'Assemblée nationale**

### **Table des matières**

Déclaration d'ouverture	
Mme Lise Bacon	CBA-2317
Commission de la fonction publique	CBA-2320
Office des ressources humaines	CBA-2323
Adoption des crédits	CBA-2325

### **Autres intervenants**

**M.** Gilles Baril, président

M. François Gendron  
M. Jacques Chagnon  
M. Maximilien Polak

\* M. Gaston Lefebvre, Commission de la fonction publique

\* Témoin interrogé par les membres de la commission

Le mercredi 27 mai 1987

**Étude des crédits des organismes relevant de  
la vice-présidence du Conseil exécutif**

(Dix heures six minutes)

**Le Président (M. Baril):** À l'ordre, s'il vous plaît!

Bonjour. Je vous souhaite la bienvenue. On a un peu de retard à cause de la visite que nous avons hier soir. Je déclare la séance ouverte. Je vais vous rappeler le mandat de la commission, soit de commencer et de compléter l'étude des crédits des organismes relevant de la vice-présidence du Conseil exécutif, pour une durée d'une demi-heure.

M. le secrétaire, est-ce que vous avez des remplaçants?

**Le Secrétaire:** On ne m'a informé d'aucun remplacement, M. le Président.

**Le Président (M. Baril):** Mme la ministre, est-ce que vous avez des remarques préliminaires?

**Mme Bacon:** Si vous me le permettez, et peut-être avec la permission du député d'Abitibi-Ouest, je ferais mes remarques sur la Commission de la fonction publique et l'Office des ressources humaines pour nous permettre ensuite de poursuivre avec les remarques du député et les questions et réponses, si cela vous va.

M. Gendron: Mot, cela me convient.

**Déclaration d'ouverture**

**Mme Lise Bacon**

**Mme Bacon:** Alors, M. le Président, concernant la Commission de la fonction publique, avant de commencer les crédits, j'aimerais vous mentionner les noms des membres qui forment la Commission de la fonction publique, soit Me Juliette Barcelo à Montréal, M. Claude Bélanger, Harold Hutchison et M. Lefebvre à Québec. Ce dernier agit à titre de président.

On se souviendra que la commission actuelle a été instituée par la Loi sur la fonction publique qui est entrée en vigueur le 1er avril 1984 et qu'elle remplaçait un organisme identique créé par la Loi sur la fonction publique en 1978. J'aimerais rappeler aussi le double mandat que la commission exerce en vertu de la nouvelle loi. Elle agit comme un tribunal administratif

en matière disciplinaire et administrative pour les fonctionnaires non syndiqués et en matière de promotion pour l'ensemble des fonctionnaires.

Elle exerce en outre un rôle de surveillance à l'égard du système de recrutement et de promotion des fonctionnaires par son pouvoir de vérification de l'observation de la loi et de ses règlements en cette matière ainsi qu'à l'égard du caractère équitable et impartial des décisions qui affectent les fonctionnaires par son pouvoir d'enquête et de recommandation sur telles décisions qui sont prises en vertu de la loi.

Pour l'année terminée le 31 mars 1987, le budget voté par l'Assemblée nationale s'élevait à 2 108 000 \$ et la dépense pour l'année 1986-1987 s'est élevée à 1 967 967 \$, ce qui laisse un solde de 140 033 \$ à périmier. Pour la même période, l'effectif autorisé était de 43 postes dont 4 étaient vacants et qui incluaient un poste de cinquième commissaire prévu par la loi au 31 mars 1987. Pour l'année 1987-1988, le budget prévu est de 2 104 100 \$ représentant une diminution de 3900 \$ soit environ 0,2 %. L'effectif autorisé demeure à 43 employés et les traitements du personnel représentent plus de 80 % du budget annuel. Pour l'année 1986-1987, le pourcentage du budget total de 2 108 000 \$ affecté aux activités du tribunal administratif s'élevait à près de 20 %.

Le rôle de la commission. Le Québec a été la première province au Canada à se donner un organisme de surveillance dans le domaine de la gestion du personnel qui soit indépendant de l'administration et qui ne soit pas responsable d'opérations de normalisation dans ce domaine. La transformation du rôle traditionnel de la Commission de la fonction publique en 1979... La gestion des ressources humaines dans la fonction publique s'est également transformée substantiellement par la déréglementation et par la responsabilisation des sous-ministres et dirigeants d'organismes en cette matière selon les objectifs qui étaient prescrits par le législateur dans la loi de 1983.

Les sous-ministres, les dirigeants d'organismes de même que leurs délégataires doivent maintenant gérer les ressources humaines avec une marge de manoeuvre relativement plus grande, mais en étant par ailleurs astreints à des objectifs d'accroisse-

ment de l'efficience, à des services améliorés aux citoyens et d'égalité en emploi. Les principales activités de la commission de la fonction publique rapportées dans le cahier explicatif des crédits pour l'année 1986-1987 reflètent l'exercice de ce rôle de surveillance qui est confié à la Commission de la fonction publique par le législateur et on pourra également prendre connaissance des perspectives pour l'année 1987-1988. Voilà ce que j'ai à dire, ce matin, M. le Président, pour la Commission de la fonction publique.

Je prends maintenant le dossier de l'Office des ressources humaines. Avant de présenter le bilan de l'année 1986-1987 des activités de l'Office des ressources humaines, j'aimerais rappeler aux membres de la commission la mission et les principaux mandats de cet organisme qui a été créé par la Loi sur la fonction publique, le 25 janvier 1984. Dans l'esprit de la réforme de la Loi sur la fonction publique, la responsabilité de la gestion du personnel incombe en premier chef aux sous-ministres. Encore une fois, on reprend ça, aux sous-ministres et aux dirigeants d'organismes.

Par ailleurs, il était nécessaire de redéfinir des règles communes en ce qui concerne l'accès à la fonction publique et les conditions de travail des employés de la fonction publique et il est utile aussi de faciliter l'accès à certains conseils et services. Aussi la loi partage-t-elle sa fonction centrale entre trois organismes. Il y a le Conseil du trésor qui établit les politiques et les plans de classification. Il négocie aussi les conditions de travail. L'Office des ressources humaines définit les règles d'accès à la fonction publique et de sélection au mérite. Il développe et diffuse l'information, l'expertise en matière de gestion du personnel et tient aussi le rôle de courtier, de conseil auprès des ministères et organismes, du secrétariat du Conseil du trésor et du gouvernement.

La Commission de la fonction publique, dont nous discuterons les crédits ce matin, joue, par sa part, un rôle de vérification, de contrôle, comme je le disais tout à l'heure, et j'ai expliqué les fonctions de la commission. C'est également dans ce contexte que j'estime que le mode de gestion de l'Office des ressources humaines me semble résolument tourné vers l'horizon des années quatre-vingt-dix en raison du niveau de maturité auquel a accédé l'ensemble de l'administration publique. En effet, après cette phase dite d'expansion de l'administration publique québécoise a succédé celle de la stabilisation, pendant laquelle on a tenu compte davantage des réels besoins de la fonction publique; au cours de cette nouvelle période, de nouveaux défis se sont précisés en ce que les tendances économiques observées dans notre

société ne pouvaient être omises des priorités de gestion.

Mais cet élan de prospectives ne doit toutefois pas faire en sorte d'oublier les différents volets de gestion et de planification actuellement dévolus à l'Office des ressources humaines. Si on fait un bilan de 1986-1987, le document sur les crédits 1987-1988 que vous avez entre les mains présente par secteurs d'activité les principales données, les informations de base sur les réalisations qui témoignent de l'atteinte des engagements que nous formulons devant cette commission l'an dernier, à l'occasion de l'étude des crédits. Le premier engagement se formulait ainsi: L'office entend marquer 1986-1987 par son souci encore plus manifeste d'améliorer le service à ses clientèles, soit les candidats, le personnel, les ministères et organismes. À ce chapitre, l'année 1986-1987 se distingue par un effort pour mieux arrimer les services aux particularités régionales de la fonction publique. Le bureau de Montréal s'est vu confier des responsabilités additionnelles en matière de concours, de mutations de personnel professionnel. Dans les régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean, du Bas-Saint-Laurent, de la Gaspésie, de la Mauricie et des Bois-Francs, l'office a intensifié ses services de courtage pour certains ministères et organismes, alors que dans les régions de Sherbrooke, de la Côte-Nord et de l'Outaouais, une entente avec les bureaux de Communication-Québec permet une meilleure information à la population. Ces deux modèles de service seront évalués en 1988.

L'office a aussi impliqué, consulté largement ses partenaires, les sous-ministres, les dirigeants d'organismes, les sous-ministres adjoints, les directeurs de l'administration, les directeurs des ressources humaines, autant sur ses orientations générales que sur des questions particulières telles la gestion du personnel excédentaire, des systèmes mécanisés d'information et certaines activités de dotation. Il a développé une approche plus systématisée d'information de sous-ministres et de dirigeants d'organismes. L'office a aussi délégué la tenue des concours des cadres supérieurs à 33 ministères et organismes qui en ont exprimé le désir. C'est dans cette même optique qu'il a transféré à la CARRA, la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, les sessions de préparation à la retraite.

(10 h 15)

Le deuxième engagement de l'office s'exprimait de la façon suivante, on disait: Par ailleurs, l'office n'oublie pas son rôle de gardien, en quelque sorte, des règles d'équité et d'accessibilité au mérite à des emplois dans la fonction publique et son rôle primordial dans l'implantation des mesures assurant l'accès à l'égalité en emploi, l'aide à la carrière aux employés et le développe-

ment du personnel de la fonction publique.

Dans cette perspective, l'office a effectué un suivi assidu des rapports de vérification et des décisions de la Commission de la fonction publique et de la Commission des droits de la personne. Il a fait connaître sa position sur différentes matières, il a entrepris et réalisé diverses activités en regard des groupes visés par les politiques d'égalité en emploi, on parle de concours de promotion interministérielle, concours de recrutement réservé aux personnes handicapées, information aux associations, recensement et collaboration intense avec le secrétariat du Conseil du trésor dans la préparation des plans d'action.

Il a aussi développé et géré un nouveau type de services à l'intention des cadres supérieurs en disponibilité. Il a complété un dossier d'orientation en regard de la gestion et du développement des ressources humaines, particulièrement du personnel d'encadrement. Il a finalement réalisé une série d'études et de recherches relatives à la gestion du personnel.

Troisièmement, l'office s'engageait à mettre aussi l'accent sur le programme de Regroupement des achats en perfectionnement et à tenter de rationaliser encore davantage ces ressources de façon à pouvoir jouer adéquatement son rôle de courtier au meilleur coût possible.

Le service de Regroupement des achats en perfectionnement a effectivement porté fruit. Il a permis aux ministères et organismes une économie de l'ordre de 470 000 \$. L'office a également réalisé une économie de cinq postes et rationalisé la répartition des mandats en révisant sa structure administrative supérieure. Il a fait le bilan des activités de promotion sans concours et s'apprête à réviser ses pratiques à cet égard. Il a revu ses modes de diffusion des appels de candidature en fonction des besoins et des bassins potentiels de main-d'œuvre avec un souci de ne pas créer de fausses attentes chez les candidats et de garantir un processus adéquat de sélection dans des délais administrativement acceptables.

Finalement, en ce qui concerne les systèmes d'information, l'office a réalisé la réflexion annoncée et déposé un mémoire d'orientation au Conseil du trésor en mars dernier. Il s'apprête à réaliser certains développements pour améliorer le système et le rendre mieux adapté aux besoins des gestionnaires et, par ailleurs, les perspectives de 1987-1988 s'avèrent tout aussi intéressantes.

Cette troisième année d'existence de l'office se termine donc avec un bilan fort positif et perçu comme tel par les partenaires et les clients, les ministères et organismes. Convaincu du bien-fondé de ces orientations, l'office entreprend l'année 1987-

1988 avec, en perspective, la mise en place de l'opérationnalisation de plusieurs projets, l'évaluation de ceux en cours et aussi le même souci d'assumer sa mission dans le respect de la responsabilité de chacun, avec efficacité et efficacité.

En matière de carrière et d'emploi, l'office prévoit les activités spéciales suivantes: la délégation des concours de cadres aux ministères et organismes qui te désireront sera terminée d'ici à l'été. L'office aura alors à ajuster ses pratiques à cette nouvelle réalité. D'importantes réalisations de concours sont actuellement en marche ou à prévoir, en application, entre autres, des politiques d'égalité en emploi. Il en est ainsi de quatre concours de promotion interministérielle qui imposent actuellement l'étude de plus de 2000 candidatures. De même, des concours de recrutement devront viser à augmenter la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées et la représentation de personnes provenant de divers groupes culturels et de personnes handicapées dans la fonction publique.

Il faudra aussi développer des approches plus personnalisées dans le placement des personnes handicapées pour mieux informer les gestionnaires de leurs aptitudes et des besoins particuliers en matière d'adaptation des postes de travail. Par exemple, en regard de ce groupe, l'office prend en charge cette année la gestion du programme de stage d'employabilité auparavant sous la gestion du ministère de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du revenu. Il développera également d'autres moyens d'attraction pour les groupes sous-représentés dans la fonction publique telle une meilleure information aux diverses associations.

Finalement, les services en mobilité offerts aux employés sont améliorés tant au niveau de la mutation que du placement du personnel excédentaire. En matière d'égalité en emploi et des services-conseils, l'implantation prévisible de deux programmes d'accès dans la fonction publique destinés l'un aux femmes, l'autre aux personnes des communautés culturelles, mobilisera l'équipe affectée à ces questions. L'office vise aussi une amélioration de la gestion du programme de regroupement des achats en perfectionnement. Il effectuera aussi une évaluation des services de consultation individuelle qui servira dans le cadre d'une évaluation plus globale des services d'aide aux employés d'entreprise par le secrétariat du Conseil du trésor.

En ce qui concerne le développement des ressources humaines, l'office précisera ses intentions et formulera des recommandations quant à l'organisation et la gestion de cette dimension de la gestion des ressources humaines et procédera à la réalisation d'un programme de formation en

gestion des ressources humaines destiné aux gestionnaires à la demande expresse de ceux-ci, dans le cadre du projet de rénovation de l'administration publique. Il devra aussi proposer au personnel de la gestion des ressources humaines des activités de formation et de développement appropriées.

Dans le domaine de l'information, le système SAGIP requiert des travaux importants pour répondre à des besoins exprimés par les gestionnaires et pour satisfaire à l'application des conventions collectives. L'office impliquera également les ministères et organismes dans la planification et la gestion de ce développement.

Finalement, en matière de planification et de recherche, l'office se dotera de moyens de traiter et de diffuser plus adéquatement les statistiques et les résultats de recherche. Il consentira, à l'interne, des efforts importants à des recherches découlant du projet de rénovation de l'administration publique et à l'objectif d'évaluation de la loi, en collaboration avec le secrétariat du Conseil du trésor et les ministères et organismes. Notons en particulier les besoins d'une meilleure information sur le phénomène de vieillissement de la main-d'oeuvre et de la situation des employés professionnels.

Je sais que c'est long, M. le député d'Abitibi-Ouest, mais c'est tout cela que fait l'organisme.

M. Gendron: Oui, mais, M. le Président...

Mme Bacon: J'achève. En conclusion...

M. Gendron: M. le Président, ce n'est pas que c'est long. Le problème, c'est que la ministre a décidé qu'on avait seulement une demi-heure. Alors, si elle fait des remarques préliminaires pendant 20 minutes, on ne parlera pas du tout des questions que je veux poser.

Mme Bacon: Je vais vous donner le temps.

En conclusion, je dois parler aussi de la mission de l'Office des ressources humaines. Les crédits qui sont alloués au programme 2 sont essentiellement des crédits de fonctionnement pour les activités qui sont propres à l'Office des ressources humaines. En outre, l'office administre le programme 3 qui comprend les contributions du gouvernement à titre d'employeur pour l'ensemble des ministères et organismes dont les budgets sont votés par l'Assemblée nationale. Je vous remercie de votre attention.

Le Président (M. Baril): Merci, Mme la vice-première ministre.

M. le député d'Abitibi-Ouest.

M. Gendron: Oui, très rapidement,

compte tenu du contexte dans lequel on va être pris pour travailler - une demi-heure à peine - même si je pense qu'on doit prendre au moins quelques minutes de plus, compte tenu de l'heure à laquelle on a commencé, si on veut faire le tour des deux organismes gouvernementaux sous la responsabilité de la vice-première ministre.

Je voudrais d'abord saluer les gens, tout autant ceux de l'Office des ressources humaines que ceux de la Commission de la fonction publique et les remercier du travail accompli. Ce sont des gens avec qui j'ai eu l'honneur de travailler pendant quelques années. Je vais aller tout de suite, rapidement, à quelques questions sur la commission et quelques questions sur l'office, compte tenu du temps qui nous est imparti.

#### Commission de la fonction publique

Pour ce qui est de la Commission de la fonction publique, il faut savoir que la commission a un pouvoir d'enquête et de recommandation, mais à partir de sa propre initiative. Dans les règlements de la Commission de la fonction publique, il est clairement stipulé que le législateur a permis que la commission puisse effectuer des enquêtes et faire des recommandations aux autorités compétentes. La question que je pose est simple: Combien de fois ce pouvoir a-t-il été exercé au cours de la dernière année et sur quel sujet précisément la Commission de la fonction publique aurait-elle donné des avis ou des orientations au gouvernement?

Mme Bacon: Une centaine d'appels ont été soumis par des substituts du Procureur général à l'encontre des suspensions imposées à la suite d'un arrêt de travail.

M. Gendron: Un instant, M. le Président.

Mme Bacon: Est-ce que c'est cela que vous voulez savoir?

M. Gendron: Si vous me le permettez... Ma question n'a pas été comprise.

Mme Bacon: Ce ne sont pas ceux-là.

M. Gendron: Non. Je ne veux pas les cas où c'est à la demande des fonctionnaires. C'est la première partie du...

Mme Bacon: En ce qui concerne les fonctionnaires?

M. Gendron:... pouvoir d'enquête, Mme la vice-première ministre.

Mme Bacon: Oui.

M. Gendron: En vertu de la loi, la commission a la responsabilité et l'autorité d'exercer elle-même, de sa propre initiative...

Mme Bacon: Oui. Enquête et recommandation de sa propre initiative.

M. Gendron:... la possibilité de conseiller le gouvernement et de lui faire des recommandations. Je veux juste savoir si, au cours de la dernière année, elle l'a fait. Si oui, à quel sujet?

Mme Bacon: En ce qui concerne les concours, est-ce que c'est cela?

M. Gendron: Non.

Mme Bacon: Ce n'est pas cela.

M. Gendron: Dans le rapport de la commission, à la page 2, il est clairement écrit que la commission a le pouvoir d'effectuer des enquêtes, de faire des recommandations au gouvernement et de faire rapport à l'Assemblée nationale. À ma connaissance, la commission n'a pas exercé ce pouvoir au cours de l'année 1986. Ce n'est pas uniquement à la suite de mes observations qu'il faut que j'en conclue... Vous êtes la responsable de cet organisme et je voudrais savoir si j'ai raison de prétendre qu'au cours de la dernière année, d'aucune façon, la Commission de la fonction publique ne vous a fait quelque recommandation que ce soit et quelque enquête que ce soit, de sa propre initiative. Je ne dis pas à la demande des fonctionnaires sur des concours de promotion, sur des concours de recrutement ou sur des vices du système, mais, de votre propre initiative, comme commission, est-ce qu'en 1986 vous avez effectué des enquêtes ou fait des suggestions ou des recommandations au gouvernement? Vous n'en avez pas fait?

Mme Bacon: Il n'y en a pas eu.

M. Gendron: Bon. Cela répond à ma question.

Deuxième question. On en arrive à la seconde partie. La commission a le mandat de faire des vérifications du caractère d'équité et d'impartialité des décisions qui affectent les fonctionnaires. Là aussi, dans les informations qu'on a, on ne peut pas déceler s'il y a eu des demandes des intéressés ni savoir combien, s'il y en a eu. Je ne parle pas au chapitre des concours de promotion, ni à celui des concours de recrutement. Je parle du second mandat, c'est-à-dire de vérifier l'observance de la loi et de ses règlements, particulièrement quant au caractère d'équité et d'impartialité des décisions qui affectent les fonctionnaires,

mais non pas dans les concours de promotion ou dans les concours de recrutement. Est-ce que, dans ce cas, il y a eu des demandes des fonctionnaires concernés? Si oui, combien y en a-t-il eu?

Mme Bacon: En 1986-1987, il y a 108 dossiers qui ont été ouverts dans le cadre du programme de vérification des requêtes. Pour 84 de ces dossiers, l'enquête est terminée. Si on ajoute les 15 dossiers de l'année précédente qui ont été fermés en 1986-1987, il y a un total de 99 "dossiers qui furent fermés au cours de cette année. Sur les 99 requêtes traitées en cours d'année, 26 ont été considérées comme étant fondées et ont fait l'objet de recommandations de la part de la commission. Les autorités de la commission ont donné suite aux recommandations formulées dans 19 cas, alors qu'au 31 mars 1987 des suites étaient attendues dans cinq cas. Seuls deux cas ont fait l'objet de refus de la part des autorités visées.

M. Gendron: J'avais vu cela dans le rapport. Je voulais revenir là-dessus, mais ma question n'était pas...

Mme Bacon: Mais c'est ce que vous voulez savoir.

M. Gendron: Vous me répondez sur ce qu'on appelle les dossiers...

Mme Bacon: Oui.

M. Gendron:... à la suite de la demande de fonctionnaires, mais concernant spécifiquement des concours. C'est écrit en page 5 très clairement: "Les mandats de vérification terminés en 1986-1987 ont permis de vérifier 108 dossiers de promotion sans concours." La vérification des dossiers de promotion sans concours, c'est une autre responsabilité de la Commission de la fonction publique.

Mme Bacon: Oui. Je ne veux pas vous interrompre, mais, dans les motifs qui ont été invoqués par ces personnes-là, la participation à des concours vient en tête de liste à 50 % et cela, vous l'avez aussi.

M. Gendron: Oui.

Mme Bacon: Il y a d'autres genres de motifs qui sont invoqués: la détermination du classement, les comportements, le style de gestion, le conflit de personnalités, le manque de communication, jugé inacceptable... Ce ne sont pas que des concours.

M. Gendron: Oui, mais ce que vous venez, de donner, Mme la vice-première

ministre, c'est toujours relié à des concours. Restons-en au premier mandat général de la commission. Deux choses: elle décide de sa propre initiative de faire des enquêtes sur à peu près n'importe quoi qui se passe dans le gouvernement - c'est dans la loi de la Commission de la fonction publique - ou elle agit sur plainte des fonctionnaires, mais pour toute autre chose que les concours de promotion ou de recrutement. À ma connaissance, dans le rapport, dans ces cas-là, l'an dernier aussi, la commission n'a pas eu de demande. C'est vous qui êtes responsable. C'était ça, la question: Y a-t-il eu des demandes des intéressés, c'est-à-dire des fonctionnaires? S'il y en a eu, combien y en a-t-il eu? Pas pour des vérifications de concours de promotion ou de recrutement, mais, comme vous le dites, des fois, un manque d'information, des irrégularités. Cela veut dire que, pour ça, il n'y en a pas eu.

Le Président (M. Baril): Un instant!

Mme Bacon: Il y en a 50 % qui visaient...

Le Président (M. Baril): Mme la vice-première ministre, un instant, s'il vous plaît!

Mme Bacon: Oui.

Le Président (M. Baril): Comme nous avons le mandat de terminer à 10 h 30, j'aimerais avoir le consentement pour continuer. Est-ce que nous avons le consentement pour continuer? (10 h 30)

M. Gendron: Comme je l'ai indiqué, je n'ai pas envie de poursuivre très longtemps, mais je voudrais quand même aller jusqu'à 10 h 45, compte tenu qu'on a commencé à peu près à 10 h 10. Dans le fond, je demanderais un ajout de cinq minutes à la vice-première ministre. On a commencé à 10 h 10; si on fait une demi-heure, ça nous mène à 10 h 40. Moi, à 10 h 45, j'aurai fini.

Mme Bacon: Je dois quitter pour Laval mais, dix minutes de plus, je peux le faire.

Le Président (M. Baril): Donc, on terminera à 10 h 45. On est d'accord? Nous avons le consentement?

Continuez, Mme la vice-première ministre.

Mme Bacon: En fait, je reviens encore là. Les requêtes qui nous sont venues concernaient, dans 50 % des cas, des concours, mais le reste concerne toutes sortes d'autres dossiers qui ne touchent pas aux concours. Quand on parle de comportements, de styles de gestion, de conflits de personnalités, ce ne sont pas les concours.

M. Gendron: Sur les 99 requêtes...

Mme Bacon: Oui.

M. Gendron:... vous dites que 26 des 99 requêtes en cours d'année ont été considérées comme fondées. D'accord?

Mme Bacon: Oui.

M. Gendron: Et elles ont fait l'objet de recommandations de la part de la commission. Donc, cela veut dire à peu près le quart, en gros; si on dit 26 sur 100 plutôt que 99, ça fait à peu près 25 %.

Mme Bacon: C'est ça.

M. Gendron: Donc, le quart des requêtes ont été considérées comme fondées. Vous ajoutez cependant que les autorités ont donné suite aux recommandations formulées dans 19 cas, alors que seuls deux cas ont fait l'objet de refus de la part des autorités visées.

La question que je pose est celle-ci: Quand la Commission de la fonction publique fait une recommandation et que les autorités concernées - cela doit être les ministères clients - refusent les recommandations de la Commission de la fonction publique, quel est le recours ultime ou qu'est-ce qui se passe dans les faits?

Mme Bacon: En fait, la Commission de la fonction publique est revenue à la charge dans ces deux cas. Ultimement, si les gens ne se conforment pas aux décisions de la Commission de la fonction publique, la commission peut avoir recours à l'Assemblée nationale. Dans les deux cas qui ont fait l'objet de refus de la part des autorités visées, la commission n'a pas senti le besoin de revenir à l'Assemblée nationale. Cela s'est réglé autrement.

M. Gendron: D'accord. J'ai une avant-dernière question sur la commission. Il y a un grand nombre de désistements. À la page 4 dans votre rapport, vous dites que, sur 78 dossiers, 60 de ces dossiers ont été référés à la commission, c'est-à-dire qu'ils ont été fermés au cours de cette période, dont 50 à la suite de désistements. Donc, cela fait un très fort pourcentage de désistement des dossiers. J'aimerais savoir quels sont les motifs évoqués, probablement par les intéressés - cela, on ne peut pas voir cela dans le rapport - pour qu'en cours d'analyse il y ait autant de désistements. Quelles sont les raisons qui font qu'il y a autant de désistements?

Mme Bacon: Je vais demander à M. Lefebvre, le président de la commission, de vous répondre là-dessus.



Le Président (M. Baril): Pourriez-vous vous identifier, s'il vous plaît?

M. Lefebvre (Gaston): Gaston Lefebvre, président de la Commission de la fonction publique.

Le Président (M. Baril): Merci.

M. Lefebvre (Gaston): Les nombreux désistements survenus dans le cas des appels déposés en vertu de l'article 127, c'est de cela qu'il s'agit...

M. Gendron: Oui.

M. Lefebvre (Gaston): Il y a également de nombreux appels qui viennent à la commission en vertu de l'article 33 ou 35. Les gens, dès qu'ils ne sont pas satisfaits du résultat de leur examen ou de ce qui leur arrive, en appellent. Par la suite, quand vient le temps de plaider ou de se présenter pour l'audition, les gens se disent: Il faut que je fonde mon appel. Il faut que je dise pourquoi j'en appelle, il faut que je fasse une preuve. Souvent, on se rend compte qu'on n'est pas capable de faire une preuve suffisante pour fonder son appel. Dans d'autres cas, la partie adverse ou la partie intimée, que ce soit l'office de recrutement, en ce qui concerne la promotion, ou que ce soit l'autorité du ministère, le ministère donne parfois raison à l'employé, mais après qu'il a déposé son appel. Et l'employé qui a déposé l'appel dit: Maintenant, je vais me désister, puisque le ministère m'a donné raison. Toutes ces considérations expliquent le grand nombre de désistements.

Maintenant, dans le cas particulier que vous citez, il faut dire que, parmi les 60 dossiers qui nous ont été référés, il y en avait de nombreux qui remontaient à deux, trois, quatre ou cinq ans. Il faut voir qu'un appel qui prend autant de temps à être entendu, à un moment donné, l'appelant dit: Bofi je me désiste tout simplement. C'est une de ces lacunes dans la procédure qu'on veut corriger pour que les dossiers nous soient référés plus rapidement.

M. Gendron: D'ailleurs, à ce sujet-là - ce sera ma dernière question sur la Commission de la fonction publique - j'ai remarqué dans votre rapport, que vous envisagez que, dorénavant, les règlements soient modifiés afin qu'à l'avenir les appels soient acheminés directement au greffier de la Commission de la fonction publique plutôt qu'au Conseil du trésor. Je m'adresse à la vice-première ministre puisque cela semble être une suggestion très forte de la commission. Est-ce que la vice-première ministre est d'accord pour entériner cette recommandation?

Mme Bacon: C'est mon intention. Il va falloir procéder à cette recommandation, qui est fort sérieuse et bien fondée, et poser les gestes qui seront nécessaires.

M. Gendron: Est-ce que vous l'avez analysée et est-ce que vous avez un délai d'intervention qui est connu à ce moment-ci?

Mme Bacon: On n'a pas de délai d'intervention. Je pense qu'il y aura une rencontre avec le président de la Commission de la fonction publique après les crédits. On va procéder le plus rapidement possible.

Le Président (M. Baril): Vous permettez, M. le député d'Abitibi-Ouest? Est-ce sur le même sujet, M. le député de Saint-Louis?

M. Chagnon: Je veux juste vous faire remarquer que nos 30 minutes de ce matin sont déjà écoulées. Nous pourrions revenir sur le sujet ultérieurement, surtout que le député d'Abitibi-Ouest a posé sa dernière question sur un domaine important, mais spécifique, c'est-à-dire la Commission de la fonction publique...

M. Gendron: Ce n'est pas pertinent. On venait juste de convenir - vous étiez ici, je vous ai vu, mais je sais que vous étiez ailleurs en esprit - qu'on filait jusqu'à moins quart. On vient de perdre deux minutes inutilement. Si vous me permettez de passer à l'Office des ressources humaines... La vice-première ministre vient de convenir qu'on filerait jusqu'à 10 h 45.

M. Chagnon: Excusez-moi, M. le député.

#### Office des ressources humaines

M. Gendron: L'Office des ressources humaines. Je n'ai pas le temps de plaider l'importance, pour un organisme comme le gouvernement du Québec, d'avoir une instance qui soit plus particulièrement habilitée à agir un peu comme un courtier en matière de dotation, mais je voudrais signaler que la responsabilité de l'Office des ressources humaines est très importante afin que l'ensemble des concours, quelle que soit leur nature, promotions et autres - et là, je n'ai pas le temps d'entrer dans les détails - soit sous la responsabilité d'une même entité pour assurer l'unité et pour assurer également que les intéressés se voient traités avec équité.

J'ai quelques questions à poser au niveau de l'Office des ressources humaines. Ce qui m'a étonné, si on parle du niveau des concours... Je n'ai pas le temps, encore là, de revenir sur les propos de la vice-première ministre, mais elle mentionnait qu'il ne fallait pas créer de faux espoirs, de fausses

attentes pour les intéressés. Cela a toujours été un problème d'actualité à l'Office des ressources humaines. Si on regarde les documents qui nous ont été remis, pour ce qui est de la dernière année, c'est-à-dire les concours terminés entre le 1er avril 1986 et le 31 mars 1987, donc, pour une année gouvernementale au sens budgétaire du terme, l'Office des ressources humaines a tenu 215 concours strictement au niveau de la responsabilité de l'office, au niveau du personnel d'encadrement, professionnels, enseignants et autres fonctionnaires; à la page 5 du document que vous nous avez remis. Vous savez à quoi je fais référence.

Ce qui est étonnant, c'est qu'il y a eu 30 000 inscriptions de candidats dont presque 3000 ont été déclarés aptes. Tout le monde remarque les proportions. Il y en a 3000 qui sont déclarés aptes, or 30 000 ont fait application. Dans le tableau subséquent, ce sont les mêmes concours, mais cette fois-ci faits par des délégués, c'est-à-dire des organismes qui exercent, comme la loi le prévoit, la capacité que ce soit eux-mêmes qui fassent les concours. Il y a eu 261 concours, donc on est à peu près dans les mêmes proportions légèrement supérieures. Là, il y a quand même un écart de 10 000 personnes qui se sont inscrites. Je trouve cela gros comme écart et je ne comprends pas.

La question que je pose a deux volets, Mme la vice-première ministre. Êtes-vous capable d'expliquer cette différence du tiers? Les critères tenus par les délégués sont-ils plus serrés, ce qui fait qu'il y a moins de possibilités pour l'ensemble des intéressés de postuler? Je veux avoir une réponse là-dessus. Deuxièmement, un fait est plus curieux. N'y a-t-il pas lieu, encore une fois, de réviser toute la mécanique pour s'assurer qu'on ne fasse pas accroire à 30 000 personnes qu'elles ont des possibilités sur des postes? Lorsqu'il y a 200 concours à pourvoir, cela n'a pas de bon sens. Il me semble que l'an passé on était revenu là-dessus pour essayer de resserrer les critères par bassins, par catégories, pour s'assurer qu'on ne fasse pas une cueillette de noms ou de personnes, étant donné le traitement de ces candidatures, les coûts inhérents, la déception que vous pouvez créer. Il me semble que cela n'a pas de bon sens de fonctionner ainsi.

J'aimerais que vous me donniez quelques explications sur ce qui s'est passé et sur vos intentions d'apporter des corrections à l'avenir?

Mme Bacon: Il faut faire la différence, M. le Président, entre les ministères et l'office. Quand les ministères ouvrent des concours, c'est souvent pour des emplois beaucoup plus spécialisés que l'office. L'office, en fait, c'est un très vaste choix, y

compris tous les emplois de secrétariat et tous ceux qui peuvent être admissibles. Alors, on peut voir aussi la différence entre les deux. On a quand même fait des efforts pour réduire la publication qui était faite auparavant. On essaie d'aller chercher dans les centres d'emploi des possibilités de choix d'employés. On essaie aussi de la réduire tant sur le plan régional que sur le plan de la province, et dans les régions c'est la même chose.

Le député d'Abitibi-Ouest a raison, on ne peut pas créer de faux espoirs par les emplois qu'on offre. Évidemment, on sait qu'il y a toujours beaucoup de demandes; beaucoup d'appelés et peu d'élus. C'est la différence quand c'est l'office qui ouvre ces choix et quand ce sont les ministères qui le font. Les ministères sont beaucoup plus spécialisés, donc la réponse est beaucoup plus réduite par rapport à l'Office des ressources humaines. Mais on fait des efforts pour réduire les publications tant sur le plan régional que sur le plan de la province et pour aller chercher dans les centres d'emploi les demandes ou les postulants qui sont libres.

M. Gendron: Une autre responsabilité... Pour des raisons de temps, il faudrait que je revienne là-dessus, mais je n'y arriverai pas...

Le Président (M. Baril): M. le député d'Abitibi-Ouest, je voudrais vous dire que j'ai besoin des deux dernières minutes pour procéder.

M. Gendron: Non, une seconde, c'est assez.

Mme Bacon: Ah! Peut-être une question.

M. Gendron: On va être d'accord pour adopter les crédits, ils sont présumés acceptés quand on n'en parle pas. Cela est la pratique courante.

Alors, c'est au niveau du personnel des cabinets politiques. L'office a la responsabilité de placer ce qu'on appelle le personnel des cabinets ministériels. Dans le rapport de l'Office des ressources humaines, l'an dernier, il restait 35 personnes à placer. Dans le document...

M. Polak: M. le Président...

Le Président (M. Baril): Oui, M. le député de... Quel comté<sup>7</sup>

M. Polak: On voudrait poser des questions aussi.

M. Gendron: Oui, sauf que, sur le plan du règlement, j'ai droit à vingt minutes par

programme et je n'ai même pas pris cinq minutes. Alors, après mes vingt minutes, si vous voulez poser des questions, il n'y a pas de problème.

M. Polak: Oui, mais le temps va être expiré.

M. Gendron: Qu'est-ce que vous voulez que je vous dise? Ce n'est pas moi qui ai décidé qu'il n'y aurait qu'une demi-heure en tout.

M. Polak: "Ce n'est pas moi, ce n'est pas moi"... Vous étiez là pour négocier l'enveloppe de temps.

M. Gendron: Non.

M. Polak: On n'a jamais vu cela! À notre commission, on a toujours participé aux travaux; nous sommes des parlementaires comme vous.

M. Gendrons Je le sais.

Mme Bacon: Je voudrais vous faire remarquer...

M. Gendron: Je suis d'accord pour que vous y participiez.

Mme Bacon: Cela fait plusieurs fois que le député d'Abitibi-Ouest dit que c'est moi qui ai décidé. C'est une enveloppe qu'on donne et on m'a donné une demi-heure, je n'ai pas le choix.

M. Gendron: Non, non. Quand je dis que c'est vous qui décidez, ce n'est quand même pas l'Opposition qui statue sur l'enveloppe. Alors, je dis "vous" comme membre...

Mme Bacon: Ce n'est pas moi non plus.

M. Gendron:... du gouvernement et non pas...

Mme Bacon: Ce n'est pas la ministre non plus.

M. Gendron:... comme vice-première ministre. Non, non, je le sais.

Le Président (M. Baril): Alors, si cela ne vous fait rien, nous avons un règlement qui s'applique...

M. Gendron: Oui.

Le Président (M. Baril):... et c'est l'article 284; je dois terminer à 10 h 45.

M. Gendron: Oui, oui.

Le Président (M. Baril): Alors...

M. Gendron: Il nous reste deux minutes.

Concernant le personnel politique, Mme la vice-première ministre, il y en avait 35 dans votre rapport de l'Office des ressources humaines. Dans les documents que vous nous avez remis, vous indiquez, à la page 6, qu'il resterait 24 personnes de cabinets politiques à placer. Je veux juste savoir depuis combien de temps il y a ce nombre de personnes à placer et pour quelle raison, une année et demie après la dernière élection, il resterait encore 25 personnes des cabinets politiques qui ne seraient pas placées.

Le Président (M. Baril): Mme la vice-première ministre.

Mme Bacon: Il y en a qui étaient déjà là, il y en a qui s'ajoutent, en cours de route, dans ces 24. Il y en a à qui on a offert des postes et qui ne les acceptent pas. Alors, il faut revoir et trouver d'autres postes pour eux. C'est ce qui fait le délai souvent, mais il y en a qui s'ajoutent en cours de route.

M. Gendron: Oui, je comprends. C'est pour cela d'ailleurs que...

Mme Bacon: Le délai est d'à peu près six mois.

M. Gendron: Combien y en a-t-il qui se sont ajoutés depuis la dernière élection?

Mme Bacon: Vous l'avez au tableau.

M. Gendron: Non, depuis la dernière élection, on n'a pas le tableau.

Mme Bacon: Je vous le ferai parvenir.

M. Gendron: Oui, j'aimerais que vous puissiez me donner cette information.

#### Adoption des crédits

Le Président (M. Baril): Alors, je vous remercie beaucoup. Nous devons maintenant, s'il n'y a pas consentement, passer à l'adoption des crédits budgétaires des organismes relevant de la vice-présidente du Conseil exécutif. Est-ce que les crédits du programme 1, Commission de la fonction publique, sont adoptés?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Baril): Adopté. En deuxième, est-ce que les crédits du programme 2, Office des ressources humaines, sont adoptés?

Des voix: Adopté.

Le Président (M. Baril): Je comprends

que le programme 2 est adopté. Les crédits du programme 3, Contributions du gouvernement à titre d'employeur, sont-ils adoptés?

**Des voix:** Adopté.

**Le Président (M. Baril):** Adopté. L'ensemble des crédits budgétaires des organismes relevant de la vice-présidente du Conseil exécutif pour 1987-1988 sont-ils adoptés?

**Des voix:** Adopté.

**Le Président (M. Baril):** Mme la vice-première ministre, je vous remercie. Messieurs les membres de la commission, je vous remercie beaucoup. J'ajourne cette commission sine die.

(Fin de la séance à 10 h 46)