
Ministère du Revenu

**Rapport
annuel
1999-2000**

Septième partie

Résultats liés à la gestion des ressources

7.1 Les ressources humaines

7.1.1 Le profil des ressources

L'effectif utilisé par le Ministère pour l'exercice terminé le 31 mars 2000 a été de 8 264 équivalents à temps complet (ETC). À cet égard, le tableau suivant présente l'effectif réparti par principales activités, ainsi que le pourcentage des efforts consacrés à chaque type d'activité.

Tableau 25
Effectif utilisé par types d'activité
Exercices financiers 1998-1999 et 1999-2000

Types d'activité	ETC	%	ETC	%
	1998-1999		1999-2000	
Services à la clientèle				
Service-client	1 133,9		1219,5	
Interprétation	91,8		90,7	
Oppositions	125,2		148,2	
Total	1 350,9	15,4	1458,4	17,6
Récupération fiscale/Perception				
Recotisation	338,3		107,0	
Non-production	162,8		125,0	
Vérification	2019,6		1698,3	
Perception	767,6		708,4	
Total	3288,3	37,6	2638,7	31,9
Traitement de masse				
Encaissement	127,6		128,3	
Traitement	687,9		663,4	
Perception des pensions alimentaires	417,7		483,6	
Cotisation	872,1		779,8	
Total	2 105,3	24,0	2055,1	24,9
Total des activités opérationnelles	6 744,5	77,0	6152,2	74,4
Soutien				
Conseils	30,5		26,8	
Soutien technique ⁽¹⁾	659,5		690,7	
Soutien administratif ⁽²⁾	236,5		237,6	
Soutien général ⁽³⁾	727,4		814,3	
Total des activités de soutien	1653,9	18,9	1769,4	21,4
Encadrement	360,1	4,1	342,1	4,1
Total global	8 758,5	100	8263,7	100

1. Le soutien technique comprend le traitement informatique, le développement et l'entretien des systèmes à la Direction générale du traitement et des technologies, les services de la Direction générale des communications, le soutien au Contentieux (Direction générale de la législation et des enquêtes) et la Centrale de données.

2. Le soutien administratif comprend la Direction générale des ressources humaines et matérielles (sauf le bureau du directeur général et la Direction des services administratifs et techniques), la Direction du budget et la Direction du contrôle des revenus et de l'encaisse de la Direction générale de la planification, des programmes et du budget.

3. Le soutien général comprend l'effectif au bureau du sous-ministre, aux bureaux des directeurs généraux, aux bureaux des directions régionales, au Secrétariat général du Ministère, à la Direction des services administratifs et techniques de chacune des directions générales ainsi qu'à la Direction des méthodes et des procédés de la Direction générale du traitement et des technologies.

Or, si nous comparons l'utilisation de l'effectif de 1999-2000 par rapport à celui de 1998-1999, on constate une diminution de près de 495 ETC. Cette variation découle principalement du financement des coûts de croissance par le Ministère. À cet égard, le Ministère a été contraint de réduire, en début d'exercice financier, ses effectifs directement liés à la récupération fiscale.

Par ailleurs, soulignons que le ratio d'encadrement s'est maintenu à 1/23 en 1999-2000, ce qui est inférieur à la moyenne gouvernementale de 1/16.

Il est important de préciser qu'en plus de participer à ce programme, le Ministère comptait 92 personnes handicapées au sein de son personnel au 31 mars 2000.

7.1.6 Les stages pour nouveaux diplômés

La participation du Ministère au programme « Stages pour nouveaux diplômés » témoigne de sa volonté de poser des gestes concrets pour l'emploi des jeunes au sein de la fonction publique. Ce programme vise l'intégration en emploi de stagiaires possédant un diplôme universitaire ou un diplôme de niveau collégial conduisant au marché du travail.

Pour l'année 1999-2000, le Ministère a accueilli le nombre maximal de stagiaires autorisé par le Secrétariat du Conseil du trésor, soit 13 personnes.

7.1.7 Les autres stages pour les jeunes

En plus de sa participation au programme « Stages pour nouveaux diplômés », le Ministère a accueilli, au cours de l'année 1999-2000, 23 stagiaires rémunérés et 60 stagiaires non rémunérés afin d'appuyer ces jeunes dans la réussite de leurs programmes d'études.

7.1.8 L'embauche d'étudiants durant la période estivale 1999

Le Plan d'action ministériel pour l'embauche des jeunes a permis, depuis le 1^{er} avril 1999, l'embauche de 101 étudiants.

Le Ministère a atteint largement les orientations gouvernementales puisque 40 % de ces emplois ont été comblés par des personnes identifiées comme appartenant à un des groupes cibles (anglophones, autochtones ou membres de communautés culturelles).

7.1.9 Le régime ministériel d'aménagement et de réduction du temps de travail

Il est important de mentionner que les objectifs du régime ministériel d'aménagement et de réduction du temps de travail sont de dégager des montants pour financer en priorité les compressions de la masse salariale et d'accroître la qualité de vie ainsi que la motivation du personnel. Les économies réalisées peuvent aussi permettre, d'une part, le maintien des emplois ainsi que le développement de l'employabilité et, d'autre part, les mises à la retraite.

L'évaluation annuelle de l'application du régime ministériel d'aménagement et de réduction du temps de travail a permis de constater qu'au 31 mars 2000 922 personnes avaient adhéré à ce régime, soit 104 personnes de plus qu'au 31 mars 1999, dont 18 cadres supérieurs ou intermédiaires, 231 professionnels et 673 fonctionnaires.

7.1.10 La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

Le Comité de direction du Ministère a approuvé, en novembre 1999, une démarche structurée de planification de sa main-d'œuvre ainsi que son implantation sur une période de deux ans. Cette nouvelle approche de gestion est rendue nécessaire en raison des multiples changements organisationnels au Ministère, amenés notamment par la modernisation de l'appareil public, la gestion par résultats, l'avènement de l'inforoute gouvernementale et les échanges électroniques. Ces diverses transformations entraînent des impacts importants sur les personnes et sur les emplois au Ministère. La Direction des ressources humaines a la responsabilité d'informer, de conseiller et de soutenir les gestionnaires tout au long de l'implantation de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, ceux-ci étant les premiers responsables du choix, de l'utilisation et de la qualité de leur personnel.

7.1.11 La modernisation - projet GIRES

Le 9 juin 1999, le gouvernement du Québec lançait l'énoncé de politique intitulé *Pour de meilleurs services aux citoyens – Un nouveau cadre de gestion pour la fonction publique*. Ce nouveau cadre de gestion prendra en compte de nouvelles valeurs comme la responsabilisation des gestionnaires. Il favorisera la performance et il facilitera une gestion axée sur les résultats. En conséquence, le gouvernement doit pouvoir compter sur une fonction publique bien outillée pour assumer son nouveau rôle. Pour ce faire, le Conseil du trésor autorisait, le 28 avril 1998, le lancement du projet de système intégré de gestion des ressources humaines, financières et matérielles, projet mieux connu sous le nom de *projet GIRES*. Ce projet vise le remplacement des systèmes automatisés de gestion des informations sur le personnel (SAGIP) et de gestion budgétaire et comptable (SYGBEC). Il modifiera de façon importante les processus utilisés pour la gestion des ressources.

Au cours de la période 1999-2000, le Ministère a mis en place la structure de projet pour en assurer le déploiement.

7.2 Les ressources financières

7.2.1 Le budget 1999-2000

Les crédits totaux du Ministère à la fin de l'exercice financier 1999-2000 s'élèvent à 761 millions de dollars, incluant le budget du compte de gestion de la TPS, en baisse de 188,4 millions de dollars par rapport aux comptes publics de l'exercice financier précédent.