



COMMISSION
DE LA FONCTION
PUBLIQUE

RAPPORT ANNUEL

2022-2023

Cette publication a été produite par la Commission de la fonction publique. Elle peut être téléchargée à partir de son site Web : www.cfp.gouv.qc.ca.

Ce document peut être reproduit, traduit et communiqué au public par quelque moyen que ce soit à des fins éducatives ou non commerciales, à condition d'en mentionner la source. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation de la Commission de la fonction publique. Cette autorisation peut être obtenue en formulant une demande à accueil@cfp.gouv.qc.ca.

RÉVISION

Bianka Lemelin

CONCEPTION GRAPHIQUE

Mac Design

Dépôt légal – 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISSN 0481-2581 (version imprimée)

ISSN 1713-1480 (version en ligne)

© Gouvernement du Québec, 2023



TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	5
LISTE DES FIGURES	6
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE PAR INTÉRIM	8
DÉCLARATION DE FIABILITÉ DES DONNÉES	10
1. L'ORGANISATION	11
1.1 La Commission en bref	11
1.2 Les faits saillants	15
2. LES RÉSULTATS	16
2.1 Le Plan stratégique 2019-2023.	16
2.2 La Déclaration de services aux citoyens	27
2.3 La performance relative aux activités du tribunal et aux activités de surveillance	29
2.3.1 Les activités du tribunal	29
2.3.2 Les mandats d'enquête	33
2.3.3 Les mandats de vérification	35
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	39
3.1 L'utilisation des ressources humaines	39
3.1.1 La répartition de l'effectif par secteur d'activité.	39
3.1.2 La formation et le perfectionnement du personnel	40
3.1.3 Le départ volontaire (roulement) du personnel régulier	40
3.2 L'utilisation des ressources financières	41
3.3 L'utilisation des ressources informationnelles	42
4. LES AUTRES EXIGENCES	44
4.1 La gestion et le contrôle des effectifs	44
4.2 La divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	45

4.3	L'accès à l'égalité en emploi.	45
4.3.1	Les données globales.	45
4.3.2	Les membres des minorités visibles et ethniques, anglophones, autochtones et personnes handicapées	46
4.3.3	Les femmes.	48
4.4	L'accès aux documents et la protection des renseignements personnels. . .	48
4.5	L'emploi et la qualité de la langue française dans l'Administration	50
4.6	La Politique de financement des services publics	51
ANNEXE I SITUATIONS POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN RECOURS DEVANT LE TRIBUNAL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE		52
ANNEXE II PERSONNES OU ORGANISATIONS VISÉES SELON LES DIVERS CHAMPS D'INTERVENTION DE LA COMMISSION . . .		53
ANNEXE III ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE AU 31 MARS 2023.		55

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Proportion des dossiers fermés selon le mode de fermeture	31
Tableau 2	Délai moyen de traitement de tous les recours fermés selon la matière visée (nombre de mois)	32
Tableau 3	Délai moyen de délibéré des recours fermés par décision du tribunal selon la matière visée (nombre de jours)	33
Tableau 4	Faits saillants – Enquêtes	34
Tableau 5	Application des recommandations émises à la suite d’une enquête .	35
Tableau 6	Faits saillants – Vérifications	36
Tableau 7	Application des recommandations émises à la suite d’une vérification	37
Tableau 8	Sujets des recommandations n’ayant pas donné lieu à un progrès satisfaisant	38
Tableau 9	Effectif au 31 mars, incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l’exclusion des étudiant(e)s et des stagiaires	39
Tableau 10	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d’activité par année civile	40
Tableau 11	Évolution des dépenses et du nombre de jours de formation	40
Tableau 12	Taux de départ volontaire* (taux de roulement) du personnel régulier	41
Tableau 13	Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire	41
Tableau 14	Dépenses et évolution par poste budgétaire	41
Tableau 15	Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023	44
Tableau 16	Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023	45
Tableau 17	Effectif régulier au 31 mars 2023	45
Tableau 18	Nombre total de personnes embauchées en 2022-2023 selon le statut d’emploi	46
Tableau 19	Embauche des membres des groupes cibles en 2022-2023	46
Tableau 20	Évolution du taux d’embauche global des membres des groupes cibles par statut d’emploi	46
Tableau 21	Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l’effectif régulier – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	47

Tableau 22	Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	47
Tableau 23	Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein du personnel d'encadrement – Résultat au 31 mars 2023.	47
Tableau 24	Taux d'embauche des femmes en 2022-2023 par statut d'emploi	48
Tableau 25	Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2023	48
Tableau 26	Nombre total de demandes d'accès aux documents reçues	48
Tableau 27	Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais	49
Tableau 28	Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des décisions rendues	49
Tableau 29	Mesures d'accommodement et avis de révision	49
Tableau 30	Comité permanent et mandataire	50
Tableau 31	Statut de la politique linguistique institutionnelle	50
Tableau 32	Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle	51

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Niveau de satisfaction selon les services et les critères visés.	22
Figure 2	Niveau de satisfaction au regard de la clarté de l'information selon le service	23
Figure 3	Répartition des recours déposés selon la matière visée (2022-2023)	30
Figure 4	Évolution du nombre de recours déposés de 2020-2021 à 2022-2023.	30
Figure 5	Répartition des dossiers fermés selon la matière visée (2022-2023).	31

Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1^{er} étage, bureau 1.27
Québec (Québec) G1A 1A4

Madame la Présidente,

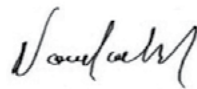
J'ai l'honneur de vous transmettre le rapport annuel de la Commission de la fonction publique pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2023, et ce, conformément à l'article 124 de la *Loi sur la fonction publique* (RLRQ, c. F-3.1.1) et aux articles 5 et 24 de la *Loi sur l'administration publique* (RLRQ, c. A-6.01).

Ce rapport témoigne des efforts déployés par la Commission pour atteindre les objectifs de son plan stratégique 2019-2023 et pour respecter les engagements qu'elle a pris dans sa déclaration de services aux citoyens. Il rend également compte des activités menées en cours d'année et met en lumière l'engagement de son personnel à offrir des services de qualité et à atteindre les objectifs organisationnels.

En outre, ce rapport contient de nombreux renseignements d'intérêt public, qui aident à mieux connaître le double rôle exercé par la Commission à titre d'organisme de surveillance et de tribunal administratif.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, mes salutations distinguées.

La présidente par intérim,



Nour Salah
Québec, juillet 2023



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE PAR INTÉRIM


C'est avec enthousiasme que je vous présente le *Rapport annuel 2022-2023 de la Commission de la fonction publique*, qui présente les résultats de ses activités de la dernière année.

La période 2022-2023 a été marquée par un retour à une vie presque normale et par la mise en œuvre du travail en mode hybride. Le volet « en présentiel » de ce nouveau mode de travail a permis aux membres des différentes équipes de renouer, voire de faire, connaissance. Cette nouvelle réalité peut s'avérer positive pour la mobilisation des membres du personnel de toute organisation, dans la mesure où le sentiment d'appartenance est maintenu.

Cependant, le retour en présentiel et l'abondance des offres d'emploi due à la rareté de la main-d'œuvre offrent des perspectives de carrière intéressantes aux employées et employés, et plusieurs en ont profité pour changer d'emploi. Cette réalité, observée chez les employeurs publics et privés, conduit à un taux de roulement élevé du personnel, et la Commission n'y échappe pas. Heureusement, elle a pu recruter le personnel nécessaire pour remplir sa mission.

Cette année, à l'instar des années passées, les travaux de la Commission indiquent que le cadre normatif applicable est généralement respecté par les ministères et organismes, ce qui constitue un indicateur d'une fonction publique globalement en bonne santé en matière de gestion des ressources humaines. Il faut se réjouir que le Québec, comme il sied à tout État démocratique, puisse compter sur un organisme neutre et indépendant comme la Commission pour s'assurer d'une gestion des ressources humaines équitable et impartiale.

Au cours de la dernière année, la Commission a enrichi son rôle de vérification en ajoutant un volet d'identification de bonnes pratiques pour accompagner et soutenir les ministères et organismes. Ainsi, lorsque cela était pertinent, elle a profité des vérifications pour agir à titre de vecteur de transmission des bonnes pratiques observées ici ou ailleurs.

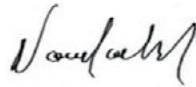


Lors de la période 2022-2023, la Commission a également élaboré son plan stratégique 2023-2027. Prenant assise dans la réalité d'aujourd'hui, ce nouveau plan s'inscrit néanmoins dans la continuité. En effet, il vise à continuer d'assurer une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique, à mieux faire connaître les activités de la Commission, à renforcer la performance organisationnelle et à offrir des services de qualité, et ce, tout en simplifiant ses documents et ses processus.

Je désire remercier sincèrement le personnel de la Commission pour son dévouement, sa compétence et son professionnalisme grâce auxquels celle-ci remplit sa mission avec brio.

Sur une note plus personnelle, je tiens aussi à souligner le travail engagé de l'ancien président de la Commission, Éric Théroix, qui a pris sa retraite de la fonction publique le 31 mai 2023. Sa vision rassembleuse continuera de nous inspirer pour les années à venir.

La présidente par intérim,



Nour Salah
Québec, juillet 2023

DÉCLARATION DE FIABILITÉ DES DONNÉES

La fiabilité des informations contenues dans le présent rapport, de même que des contrôles y afférents, relève de ma responsabilité.

Le Rapport annuel 2022-2023 de la Commission de la fonction publique décrit fidèlement sa mission, ses mandats, ses valeurs et ses orientations stratégiques. En outre, il présente les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats obtenus.

Je déclare que les données contenues dans ce rapport ainsi que les contrôles y afférents sont fiables et vérifiables, et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2023.

La présidente par intérim,



Nour Salah
Québec, juillet 2023

1. L'ORGANISATION

1.1 LA COMMISSION EN BREF

La mission, la vision et les valeurs de l'organisation sont celles qui figurent dans sa planification stratégique 2019-2023.

La mission

La Commission a pour mission de contribuer, par ses activités de surveillance et ses fonctions juridictionnelles, à assurer l'égalité d'accès des citoyennes et des citoyens à la fonction publique, la compétence des personnes qui y sont recrutées et promues, ainsi que l'impartialité et l'équité des décisions qui y sont prises en matière de gestion des ressources humaines.

La vision

Une institution performante et engagée dans la promotion de la saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique québécoise.

Les valeurs

Les valeurs qui guident la Commission et qui soutiennent ses interventions dans la réalisation de sa mission et la concrétisation de sa vision sont l'indépendance, la cohérence, la transparence et l'engagement.

L'indépendance

La Commission est libre de toute influence et de tout intérêt qui pourraient entraver l'exercice de son jugement et sa neutralité.

La cohérence

La Commission accorde une place prépondérante à l'exemplarité. À cet égard, elle s'assure que ses actions sont en concordance avec son discours. Elle favorise le maintien d'un niveau élevé de qualité et de cohérence de ses décisions.

La transparence

La Commission agit en toute transparence, car elle considère que sa clientèle et son personnel ont droit à une information juste, accessible et compréhensible.

L'engagement

L'engagement de la Commission se manifeste par l'attitude dévouée de son personnel envers sa mission. Il s'exprime également dans la qualité des services rendus et des activités réalisées.

Les principales activités

La *Loi sur la fonction publique* (RLRQ, c. F-3.1.1) détermine les fonctions et les pouvoirs de la Commission. Elle lui confie des fonctions juridictionnelles, comme tribunal administratif, et des fonctions de surveillance.

À titre de **tribunal administratif**, la Commission est chargée d'entendre les recours provenant :

- des fonctionnaires non syndiqués¹;
- des anciens fonctionnaires non syndiqués qui bénéficient d'un droit de retour dans la fonction publique;
- des administrateurs et des administratrices d'État;
- des membres ainsi que des dirigeants et des dirigeantes d'organismes de la fonction publique;
- des procureurs et des procureures aux poursuites criminelles et pénales.

Selon son statut, une personne peut déposer un recours devant le tribunal de la Commission, si elle est dans l'une ou l'autre des situations suivantes² :

- elle considère que ses conditions de travail ne sont pas respectées;
- elle fait l'objet d'une mesure administrative ou disciplinaire qu'elle estime injustifiée;
- elle croit être victime de harcèlement psychologique.

Comme **organisme de surveillance**, la Commission est chargée de :

- vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises en matière de gestion des ressources humaines, qui touchent les fonctionnaires;
- veiller au respect de la *Loi sur la fonction publique* et de ses règlements relativement au recrutement et à la promotion des fonctionnaires.

1. Toute personne nommée en vertu de la *Loi sur la fonction publique* est un ou une fonctionnaire.
2. Un tableau synthèse des situations pouvant faire l'objet d'un recours est présenté à l'annexe I.

Pour ce faire, elle procède aux vérifications et aux enquêtes qu'elle juge nécessaires dans les ministères et les organismes de la fonction publique. Elle formule, par la suite, des recommandations aux autorités compétentes et peut en faire rapport à l'Assemblée nationale du Québec.

La Commission peut aussi effectuer une vérification particulière sur toute matière qui relève de sa compétence, lorsque la présidence du Conseil du trésor lui adresse une demande à ce sujet. La Commission doit ensuite lui en faire rapport.

En outre, la Commission assume d'autres mandats, dont la **production d'avis** portant, notamment, sur le fait de soustraire un emploi ou une catégorie d'emplois à l'application de certaines dispositions de la *Loi sur la fonction publique*.

Elle offre aussi un **service de renseignements** pour toute question portant, entre autres, sur les recours qui peuvent être exercés devant son tribunal ou sur les situations pouvant faire l'objet d'une demande d'enquête.

Par ailleurs, la Commission est chargée de faire rapport au ou à la ministre de la Justice, après enquête, sur l'existence et la suffisance d'une cause de destitution ou de suspension sans rémunération du directeur ou de la directrice des poursuites criminelles et pénales ou encore de son adjoint ou de son adjointe. Elle exerce le même rôle pour faire rapport au ou à la ministre de la Sécurité publique concernant les personnes suivantes :

- le ou la commissaire à la lutte contre la corruption;
- un commissaire associé ou une commissaire associée à la lutte contre la corruption;
- le directeur général ou la directrice générale de la Sûreté du Québec.

Elle tient aussi le **greffe** qui gère, selon les dispositions des conventions collectives, les griefs des fonctionnaires syndiqués inscrits à l'arbitrage. Le greffe est notamment responsable de la confection des rôles mensuels, de concert avec les parties visées, pour l'ensemble des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique. Il assure le suivi des griefs inscrits, de la transmission de l'avis d'arbitrage jusqu'à l'avis officiel indiquant que le dossier a été réglé à la satisfaction des parties et qu'il peut ainsi être fermé.

Les principaux champs d'intervention de la Commission sont détaillés à l'annexe II et son organigramme au 31 mars 2023 est présenté à l'annexe III.

L'année 2022-2023 en quelques chiffres

ORGANISATION



34

Effectifs au 31 mars 2023
(emplois réguliers
et occasionnels)



5,2 M\$

Budget de dépenses



89 %

Cibles atteintes
du Plan stratégique
2019-2023



71 %

Engagements respectés
de la Déclaration de services
aux citoyens

TRIBUNAL



52

Recours déposés
devant le tribunal



77

Recours fermés
avec ou sans décision



20

Recours fermés
par décision du tribunal

SURVEILLANCE



107

Demandes d'enquête
reçues



94

Demandes d'enquête
fermées



70

Enquêtes ouvertes
à l'initiative de
la Commission



6

Mandats de vérification
réalisés

RENSEIGNEMENTS



198

Demandes de
renseignements traitées

1.2 LES FAITS SAILLANTS

Le Plan stratégique 2019-2023

Au terme de la troisième année de mise en œuvre de son plan stratégique 2019-2023, la Commission a atteint 89 % des cibles qu'elle s'était fixées, soit 8 sur 9 (p. 17).

La Déclaration de services aux citoyens

Les engagements en matière de délais de traitement ont été respectés dans une proportion de 71 %, soit dans 5 cas sur 7 (p. 27-28).

Les activités du tribunal

- Au total, 74 % des dossiers ont été fermés sans décision du tribunal (p. 31).
- Quant aux dossiers pour lesquels une médiation a été tenue, celle-ci a permis de régler les dossiers sans décision du tribunal dans 80 % des cas (p. 31).
- Le délai moyen de traitement pour tous les types de recours s'élève à 12,5 mois en 2022-2023 par rapport à 5,3 mois en 2021-2022 (p. 32).
- Tous types de recours confondus, le délai moyen de délibéré est de 77 jours en 2022-2023, soit une augmentation de 47 jours en comparaison avec l'année 2021-2022 (p. 33).

Les activités de surveillance

Mandats d'enquête

- Sur les 94 enquêtes fermées au cours de l'année, et à l'exclusion de celles qui ont été jugées irrecevables ou qui ont été retirées, 19 (20 %) se sont avérées fondées (p. 34).
- Le délai moyen de traitement des demandes d'enquête est passé de 0,8 à 1,0 mois (p. 34).
- Sur les 218 enquêtes menées à terme à l'initiative de la Commission, 152 (70 %) se sont avérées fondées (p. 34).
- Les recommandations formulées ou celles ayant fait l'objet d'un suivi en cours d'année ont donné lieu à un progrès satisfaisant dans 100 % des cas (p. 35).

Mandats de vérification

- Elle a réalisé quatre vérifications ponctuelles (p. 35).
- Deux rapports de vérification thématique (p. 35).
- Une surveillance des offres d'emplois publiées en ligne (p. 35).
- Quant aux mandats de vérification ayant fait l'objet d'un suivi, 96 % des recommandations formulées ont donné lieu à un progrès satisfaisant (p. 37-38).

2. LES RÉSULTATS

La partie 2 porte sur les résultats atteints par la Commission au regard des objectifs de son plan stratégique 2019-2023 et des engagements de sa déclaration de services aux citoyens.

Cette partie traite également de la performance de la Commission relativement aux activités du tribunal et à celles de surveillance.

2.1 LE PLAN STRATÉGIQUE 2019-2023

L'aperçu du Plan stratégique 2019-2023

Enjeu I Une gestion équitable et impartiale des ressources humaines de la fonction publique

Orientation 1 Promouvoir la saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique

Axe d'intervention 1.1	Visibilité et influence
Objectifs stratégiques*	1 et 2
Axe d'intervention 1.2	Qualité de la gestion des ressources humaines
Objectifs stratégiques	3 et 4

* Les libellés des objectifs stratégiques sont présentés dans les pages suivantes.

Orientation 2 Fournir aux citoyens des services de qualité

Axe d'intervention 2.1	Prestation de services
Objectifs stratégiques	5, 6 et 7

Enjeu II Une équipe performante et mobilisée dans un environnement de qualité

Orientation 3 Renforcer la performance organisationnelle

Axe d'intervention 3.1	Performance
Objectif stratégique	8
Axe d'intervention 3.2	Santé et qualité de vie au travail
Objectif stratégique	9

Les résultats relatifs au Plan stratégique 2019-2023

Sommaire des résultats 2022-2023

Objectifs stratégiques	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
1. Faire mieux connaître la Commission	1.1 Proportion d'activités réalisées en conformité avec la stratégie de communication	100 %	100 %	16
2. Renforcer le partage des connaissances entre la Commission et les acteurs de la gestion des ressources humaines de la fonction publique	2.1 Nombre d'interventions par année	2	2	16
3. Accroître l'étendue des activités de surveillance	3.1 Ratio de ministères et d'organismes couverts par les activités de surveillance	100 % d'ici 2023	100 %	17
	3.2 Nombre de vérifications ou d'études traitant des saines pratiques de gestion des ressources humaines	2 d'ici 2023	3	18
4. Favoriser l'application des recommandations émises par la Commission	4.1 Pourcentage des recommandations donnant lieu à des résultats satisfaisants	85 %	96 %	18
5. Améliorer en continu les services de la Commission	5.1 Niveau de satisfaction de la population quant à la qualité des services	75 %	80 %	19
6. Enrichir l'information destinée aux citoyens	6.1 Niveau de satisfaction de la population au regard de la clarté de l'information	80 %	72 %	20
7. Poursuivre la transformation numérique de la Commission	7.1 Proportion de dossiers citoyens gérés en version électronique	100 %	100 %	21
8. Assurer la pérennité de l'expertise du personnel de la Commission	1.1 Proportion des membres du personnel qui considèrent que la Commission soutient le développement de leurs compétences	75 %	96 %	22
9. Promouvoir un milieu de travail stimulant	9.1 Conformité des actions avec les exigences de la certification « Entreprise en santé »	Certification annuelle	Certification maintenue	22
	9.2 Niveau de mobilisation du personnel	80 % en 2020-2021 et en 2022-2023	Sans objet	22

Résultats détaillés 2022-2023

Enjeu 1

Une gestion équitable et impartiale des ressources humaines de la fonction publique

Orientation 1

Promouvoir la saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique

Objectif 1 Faire mieux connaître la Commission

Contexte lié à l'objectif

L'évaluation des activités de surveillance de la Commission, réalisée en 2017-2018, et l'évaluation des activités du tribunal, réalisée en 2020-2021, ont révélé une méconnaissance persistante, de la part de certaines parties prenantes, du rôle et des activités de l'organisme. Pour augmenter sa visibilité et accroître son influence, la Commission doit réaliser des activités de communication qui favorisent le rayonnement de ses travaux.

Indicateur 1.1 Proportion d'activités réalisées en conformité avec la stratégie de communication

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	100 %	100 %	100 %	100 %
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	Atteinte

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Tout au long de l'année 2022-2023, des activités de communication ont été réalisées. Des communiqués de presse ainsi que des publications organiques et payantes sur Facebook ont été diffusés pour annoncer aux médias et au grand public la parution de ses rapports de vérification. De plus, les capsules vidéo présentant les services de la Commission ont été mises à jour.

Objectif 2 Renforcer le partage des connaissances entre la Commission et les acteurs de la gestion des ressources humaines de la fonction publique

Contexte lié à l'objectif

La Commission favorise le partage de ses connaissances et de son expertise auprès des organisations qui interviennent dans la gestion des ressources humaines, en vue d'améliorer les pratiques en la matière dans les ministères et les organismes.

Indicateur 2.1 Nombre d'interventions par année

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	2	2	2	2
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	Atteinte

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

La Commission a réalisé deux interventions pour renforcer le partage d'expertise et de connaissances avec les organisations qui prennent part à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Elle a présenté les documents suivants à différentes organisations patronales ou syndicales et à des associations ou des regroupements qui travaillent dans le domaine des ressources humaines :

- *Rapport de vérification sur les stages probatoires pour le personnel des catégories d'emplois de fonctionnaires et de professionnels;*
- *Rapport de vérification concernant l'évaluation des emplois d'encadrement de la fonction publique.*

Objectif 3 Accroître l'étendue des activités de surveillance

Contexte lié à l'objectif

La Commission dispose de la légitimité et de la crédibilité nécessaires pour jouer un rôle d'agent de changement et d'influence afin d'améliorer et de soutenir la qualité de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. C'est pourquoi, d'ici 2023, la portée de ses travaux sera graduellement étendue à l'ensemble des ministères et les organismes. Outre le fait de veiller à l'application du cadre normatif, la Commission consacrera également une partie de ses efforts à l'étude et à la promotion des meilleures pratiques de gestion.

Indicateur 3.1 Ratio de ministères et d'organismes couverts par les activités de surveillance

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	100 % d'ici 2023	100 % d'ici 2023	100 % d'ici 2023	100 %
Résultat	Progresse bien	Progresse bien	Progresse bien	Atteinte

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

La Commission a atteint la cible qu'elle s'était fixée dans la mesure où la réalité de certaines organisations n'est pas propice à la réalisation d'activités de surveillance entreprises à l'initiative de la Commission et au sein desquelles aucune enquête n'a été réalisée à la demande de personnes requérantes. Par exemple, il peut s'agir de très petites organisations dont l'essentiel du personnel n'est pas nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

Indicateur 3.2 Nombre de vérifications ou d'études traitant des saines pratiques de gestion des ressources humaines

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	2 d'ici 2023	2 d'ici 2023	2 d'ici 2023	2
Résultat	Progresse bien	Progresse bien	Atteinte	Atteinte

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

La Commission a continué de mettre en œuvre sa vision d'effectuer des vérifications traitant des saines pratiques de gestion des ressources humaines, en publiant à trois occasions des résultats de vérifications qui mentionnent de bonnes pratiques :

- *Vérification concernant l'évaluation des emplois d'encadrement de la fonction publique;*
- *Vérification sur les stages probatoires du personnel des catégories d'emplois de fonctionnaires et de professionnels;*
- *Surveillance concernant les publications des offres d'emploi à la promotion et au recrutement.*

Objectif 4 Favoriser l'application des recommandations émises par la Commission

Contexte lié à l'objectif

La Commission contribue à l'implantation des meilleures pratiques en veillant à leur promotion, notamment en assurant la diffusion de ses constats et de ses recommandations auprès de l'ensemble des ministères et des organismes. L'une des manières de favoriser la mise en œuvre de ses recommandations et d'en maximiser les retombées consiste effectivement à les diffuser auprès du plus large auditoire possible. Bien qu'elles ne soient pas exécutoires, les recommandations de la Commission sont appliquées dans la très grande majorité des cas.

Indicateur 4.1 Pourcentage des recommandations donnant lieu à des résultats satisfaisants

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	85 %	85 %	85 %	85 %
Résultat	Atteinte	Atteinte	Non atteinte	Atteinte

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Parmi les 117 recommandations qui ont fait l'objet d'un suivi au cours de la dernière année, 107 (91,4 %) ont donné lieu à un progrès satisfaisant, soit 100 % dans le cas des enquêtes (17 sur 17) et 96 % pour ce qui est des vérifications (96 sur 100).

Orientation 2

Fournir aux citoyens des services de qualité

Objectif 5 Améliorer en continu les services de la Commission

Contexte lié à l'objectif

La Commission a déployé beaucoup d'efforts dans des démarches d'amélioration continue afin d'accroître la satisfaction de la clientèle quant à la qualité de ses services. Pour déterminer les aspects à traiter prioritairement, la Commission mène des sondages sur une base régulière. À partir de 2013-2014, ces sondages évaluaient la satisfaction globale, et la reddition de comptes portait sur celle-ci. Or, la Commission a réalisé au fil du temps que le résultat de la prestation de services (conclusion d'une enquête ou issue d'une médiation ou d'une audience) avait une incidence déterminante sur la satisfaction globale. En effet, une conclusion ou une issue défavorable au requérant ou à la requérante influait négativement sur son appréciation.

Lors des périodes de 2016-2017 à 2018-2019, l'indice de satisfaction globale des personnes dont la demande d'enquête s'était révélée non fondée était de 6,6 sur 10 alors qu'il se situait à 9,1 lorsque l'enquête s'était avérée fondée. Il en allait de même pour la médiation : si celle-ci avait donné lieu à une entente, l'indice de satisfaction globale atteignait 9,0 sur 10 tandis qu'il diminuait à 6,6 dans le cas contraire. C'est pourquoi, depuis le début de l'année 2019-2020, le niveau de satisfaction est évalué par rapport aux critères suivants : le savoir-être (courtoisie, respect, écoute), la simplicité des démarches et les délais. La clarté de l'information est également évaluée (voir l'indicateur 6.1).

Indicateur 5.1 Niveau de satisfaction de la population quant à la qualité des services

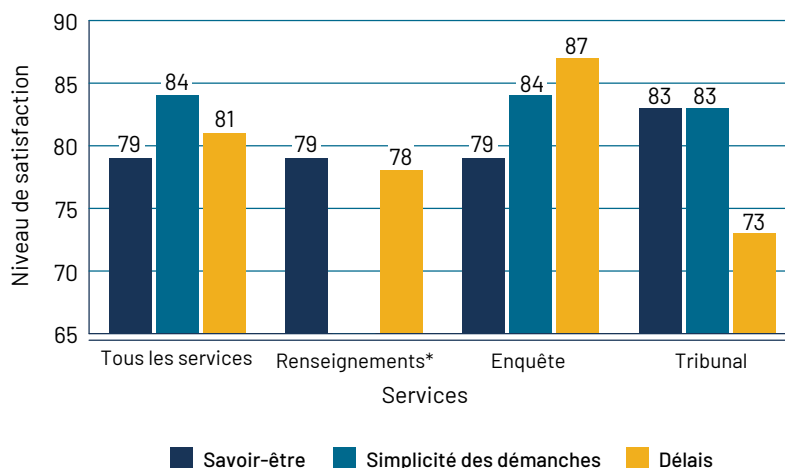
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	75 %	75 %	75 %	75 %
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	Atteinte

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le niveau moyen de satisfaction de la population quant à la qualité des services, s'élevé à 80 % et il est obtenu en calculant la moyenne des résultats pour le savoir-être (79 %), pour la simplicité des démarches (84 %) et pour les délais (81 %).

Figure 1

Niveau de satisfaction selon les services et les critères visés



* La simplicité des démarches n'est pas évaluée pour le service des renseignements.

Objectif 6 Enrichir l'information destinée aux citoyens

Contexte lié à l'objectif

La Commission ne ménage aucun effort pour enrichir l'information destinée à la population, que ce soit par la diffusion de capsules vidéo ou de guides. La qualité des communications fait également l'objet d'une attention particulière, notamment quant à la rédaction des décisions en langage clair et accessible. L'évaluation du niveau de satisfaction par rapport à la clarté de l'information et des communications permet d'orienter les actions ou les démarches à entreprendre, le cas échéant.

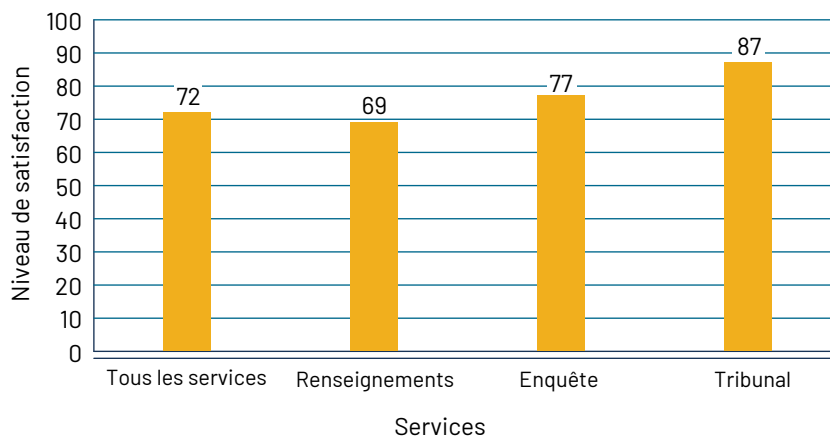
Indicateur 6.1 Niveau de satisfaction de la population au regard de la clarté de l'information

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	80 %	80 %	80 %	80 %
Résultat	Non atteinte	Non atteinte	Non atteinte	Non atteinte

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le niveau moyen de satisfaction de la population quant à la clarté de l'information se situe à 72 %, soit 69 % pour les informations qui touchent les renseignements, 77 % pour les enquêtes et 87 % pour le tribunal.

Figure 2
Niveau de satisfaction au regard de la clarté de l'information selon le service



En 2022-2023, la Commission a réalisé des actions afin d'améliorer la qualité de ses communications. Elle a notamment produit de nouveaux gabarits de lettres s'adressant à la clientèle du tribunal. Elle a aussi mis à jour ses capsules vidéo visant à informer et à accompagner la clientèle lors des différentes étapes de leur recours devant le tribunal de la Commission. Ces capsules sont maintenant en ligne.

Objectif 7 Poursuivre la transformation numérique de la Commission

Contexte lié à l'objectif

L'actualisation des services de la Commission est décisive tant pour les personnes qui souhaitent dénoncer une situation que pour celles qui désirent faire valoir leurs droits. Ainsi, un virage numérique a été réalisé graduellement pour les services d'enquête et de renseignements, de même que pour certaines activités du greffe, notamment par l'entremise des formulaires de recours et de dépôt des documents en ligne. Cela facilitait, certes, les démarches pour le dépôt d'une demande, mais pour les dossiers du tribunal, le processus se concluait par l'impression des documents et leur conservation dans un dossier physique. Depuis le 1^{er} avril 2019, un dossier numérique est créé pour chaque recours : les documents y afférents y sont versés, et tous les échanges avec les parties se font de manière électronique.

La dernière étape d'un recours pour laquelle des documents papier étaient encore nécessaires concernait l'audience, particulièrement en raison de la présentation de la preuve par les parties, qui doit se faire séance tenante. La Commission avait offert sa collaboration au Regroupement des présidents des tribunaux administratifs du Québec pour participer à un projet pilote ayant pour objet, à terme, de favoriser le déroulement d'audiences sans papier dans les tribunaux administratifs de la province. La pandémie de la COVID-19 a précipité les choses pour la Commission, qui a dû implanter un service de visioaudience complet, y compris le dépôt numérique des éléments de preuve.

Indicateur 7.1 Proportion de dossiers citoyens gérés en version électronique

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	100 %	100 %	100 %	100 %
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	Atteinte

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le virage numérique de la Commission étant terminé, tous les dossiers ont été gérés en version électronique en 2022-2023.

Enjeu II Une équipe performante et mobilisée dans un environnement de qualité

Orientation 3 Renforcer la performance organisationnelle

Objectif 8 Assurer la pérennité de l'expertise du personnel de la Commission

Contexte lié à l'objectif

Dans un marché du travail de plus en plus concurrentiel, caractérisé par la rareté de la main-d'œuvre, la Commission doit préserver son expertise de pointe et en assurer la pérennité et le renforcement de façon à favoriser la rétention des ressources. Cette volonté de maintenir un haut niveau d'expertise, ainsi que d'attirer et de retenir les meilleurs candidats en leur offrant un environnement de travail de qualité, témoigne de l'intention de la Commission de se démarquer en tant qu'employeur pour faire face aux enjeux actuels et garantir des services qui respectent les plus hauts standards d'excellence.

Indicateur 8.1 Proportion des membres du personnel qui considèrent que la Commission soutient le développement de leurs compétences

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	75 %	75 %	75 %	75 %
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	Atteinte

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

La proportion des membres du personnel qui considèrent que la Commission soutient le développement de leurs compétences de façon **très satisfaisante** ou **satisfaisante** est de 96 %.

Objectif 9 Promouvoir un milieu de travail stimulant

Contexte lié à l'objectif

Sachant qu'une équipe performante et mobilisée est un préalable à la pleine réalisation de sa mission et à la concrétisation de sa vision, la Commission offre à son personnel un environnement de travail sain, collaboratif et stimulant, qui favorise la santé et le mieux-être, tout en valorisant l'engagement.

Indicateur 9.1 Conformité des actions avec les exigences de la certification « Entreprise en santé »

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	Certification annuelle	Certification annuelle	Certification annuelle	Certification annuelle
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	Atteinte

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Pour la Commission, la santé et le mieux-être des membres de son personnel sont une priorité comme en fait foi la certification « Entreprise en santé » obtenue en 2017. C'est d'ailleurs avec fierté qu'elle la maintient depuis lors, gage de sa volonté de poursuivre ses efforts pour maintenir une bonne qualité de vie au travail.

Indicateur 9.2 Niveau de mobilisation du personnel

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	Sans objet	80 %	Sans objet	80 %
Résultat	Sans objet	Sondage reporté	Sans objet	Sondage reporté

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

L'évaluation du niveau de mobilisation du personnel de la Commission est normalement réalisée tous les deux ans. Toutefois, celle qui était prévue en 2022-2023 n'a pas eu lieu en raison du départ de la personne responsable de la gestion des ressources humaines. D'ailleurs, pour respecter les bonnes pratiques en matière de mobilisation et de saine gestion des effectifs, la Commission posera les actions requises pour s'assurer que cette situation ne se reproduira plus.

2.2 LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

Cette section rend compte des résultats atteints par la Commission, relativement aux délais de traitement, pour chacun des engagements qu'elle a pris dans sa déclaration de services aux citoyens, entrée en vigueur en juillet 2019.



Sommaire des résultats des engagements de la Déclaration de services aux citoyens

Service visé	Engagement	Indicateur	Cible	Résultat 2021-2022	Résultat 2022-2023
Demande de renseignements	Prise de contact avec le client dans un délai maximal de 1 jour ouvrable	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	96 % (Atteinte)	97 % (Atteinte)
	Réponse complète à la demande dans un délai maximal de 2 jours ouvrables	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	98 % (Atteinte)	97 % (Atteinte)
Demande d'enquête	Contact téléphonique dans un délai maximal de 5 jours ouvrables	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	100 % (Atteinte)	100 % (Atteinte)
	Transmission des résultats de l'enquête dans un délai maximal de 4 mois	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	99 % (Atteinte)	99 % (Atteinte)
Recours devant le tribunal	Traitement dans un délai maximal de 15 mois suivant la réception du recours	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	94 % (Non atteinte)	70 % (Non atteinte)
	Recours en matière de promotion – Séance d'échanges et d'information fixée dans un délai maximal de 3 mois	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	100 % (Atteinte)	Sans objet*
	Recours en matière de promotion – Première audience fixée dans un délai maximal de 12 mois suivant la réception du recours	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	100 % (Atteinte)	Sans objet*
	Autres recours – Première audience fixée dans un délai maximal de 5 mois suivant la réception du recours	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	100 % (Atteinte)	100 % (Atteinte)
	Autres recours – Médiation fixée dans un délai maximal de 5 mois suivant la réception du recours	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	67 % (Non atteinte)	92 % (Non atteinte)
Commentaires ou plaintes sur la qualité des services	Prise de contact dans un délai maximal de 2 jours ouvrables	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	Sans objet**	Sans objet**
	Traitement de la demande dans un délai maximal de 10 jours ouvrables	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95 %	Sans objet**	Sans objet**

* Les articles relatifs au recours en matière de promotion ont été abrogés, le 21 février 2022, rendant caducs les engagements s'y rapportant.

** La Commission n'a reçu aucune plainte qui se rapportait à la Déclaration de services aux citoyens.

La Commission n'a pas été en mesure d'atteindre la cible pour deux de ses engagements concernant les recours devant le tribunal :

- « Traitement dans un délai maximal de 15 mois suivant la réception du recours » : cet engagement n'a pu être tenu principalement en raison de la complexité de certains dossiers qui entraînent un nombre élevé de remises et de nombreux jours d'audience s'étalant sur plusieurs mois. Ajoutons que la pandémie de la COVID-19, bien qu'elle s'achève, a engendré plusieurs remises d'audience;
- « Autres recours – Médiation fixée dans un délai maximal de 5 mois suivant la réception du recours » : cet engagement est tributaire de plusieurs éléments sur lesquels la Commission n'a aucun contrôle. Une seule médiation n'a pas été fixée dans le délai imparti en raison du dépôt de plusieurs recours par un même demandeur, sur une période de quelques mois, qui ont été traités à la même médiation.

Les résultats de la Commission relativement à la satisfaction de la clientèle sont présentés aux indicateurs 5.1 et 6.1 de la section 2.1.

2.3 LA PERFORMANCE RELATIVE AUX ACTIVITÉS DU TRIBUNAL ET AUX ACTIVITÉS DE SURVEILLANCE

Cette section trace un portrait des activités du tribunal et de surveillance. Dans ce dernier cas, les enquêtes, les vérifications et le suivi des recommandations qui en découlent seront abordés.

2.3.1 Les activités du tribunal

2.3.1.1 Les affaires traitées au tribunal

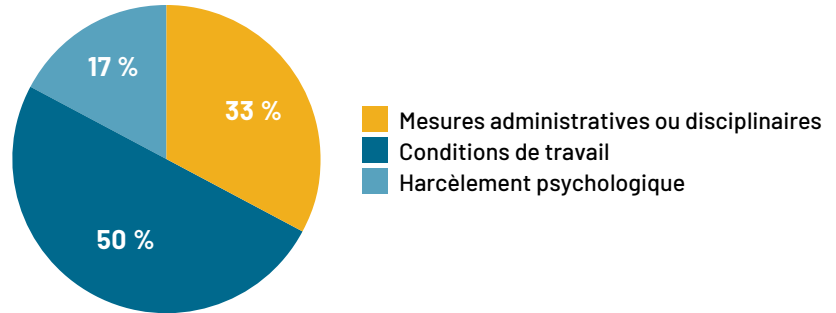
Parmi les 52 recours déposés au tribunal de la Commission au cours de l'année 2022-2023, 26 (50 %) concernent les conditions de travail, 17 (33 %) portent sur les mesures administratives ou disciplinaires, et 9 (17 %) sur le harcèlement psychologique.

Par ailleurs, les modifications apportées à la *Loi sur la fonction publique*, le 21 février 2022, ont entraîné l'abolition des recours en matière de promotion.



Figure 3

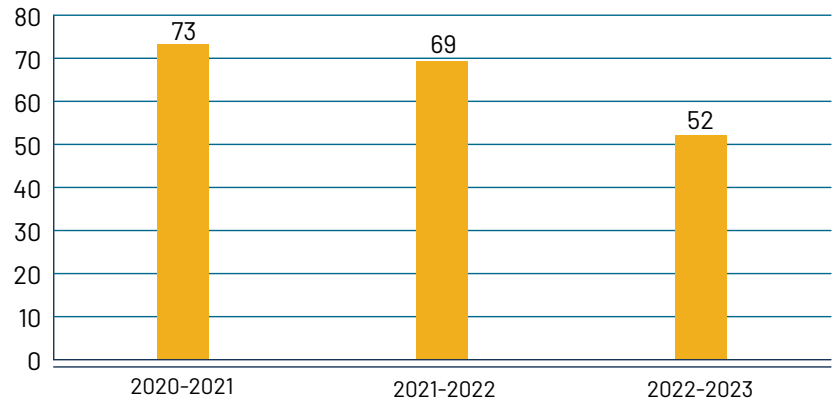
Répartition des recours déposés selon la matière visée (2022-2023)



Depuis 2020-2021, le nombre de recours déposés au tribunal de la Commission est en baisse.

Figure 4

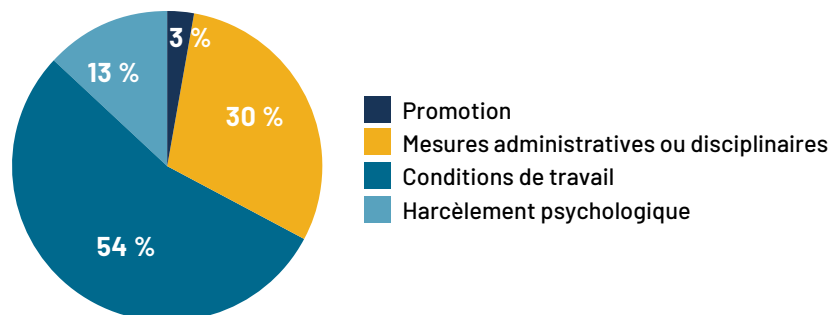
Évolution du nombre de recours déposés de 2020-2021 à 2022-2023



Des 77 dossiers fermés durant l'année 2022-2023, 42 (54 %) concernent les conditions de travail, 23 (30 %) portent sur les mesures administratives ou disciplinaires, 10 (13 %) sur le harcèlement psychologique et 2 (3 %) sur la promotion.

Figure 5

Répartition des dossiers fermés selon la matière visée (2022-2023)



Au cours de la dernière année, une médiation s'est tenue dans 10 dossiers, dont 8 (80 %) se sont réglés sans décision du tribunal.

Le tableau 1 illustre l'évolution, au cours des trois dernières années, de la répartition des dossiers fermés selon le mode de fermeture.

Tableau 1

Proportion des dossiers fermés selon le mode de fermeture

Mode de fermeture	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre
Dossiers fermés sans décision	74 %	57	59 %	39	67 %	63
Dossiers fermés à la suite d'un désistement ou d'un règlement à l'amiable*	62 %	48	39 %	26	51 %	48
Dossiers fermés à la suite d'une séance d'échanges et d'information ou d'une médiation	12 %	9	20 %	13	16 %	15
Dossiers fermés par décision	26 %	20	41 %	27	33 %	31
Total	100 %	77	100 %	66	100 %	94

* Le désistement ou le règlement ne fait pas suite à une séance d'échanges et d'information ni à une médiation.

En 2022-2023, la Commission a reçu trois demandes de révision à la suite de ses décisions. Les décisions du tribunal peuvent également faire l'objet d'un contrôle judiciaire par les tribunaux supérieurs. Une demande de pourvoi en contrôle judiciaire a été déposée à la Cour supérieure en 2022-2023, et une demande introduite en 2019-2020 est toujours pendante au 31 mars 2023.

La Commission publie les résumés de ses décisions sur son site Web (<https://www.cfp.gouv.qc.ca/fr/>), incluant les liens vers ses décisions intégrales disponibles sur le site de la Société québécoise d'information juridique (SQUIJ, <https://soquij.qc.ca/a/fr/>). Elles peuvent également être consultées sur le site du Centre d'accès à l'information juridique (CAIJ, <https://espace.caij.qc.ca>) ainsi que sur celui de l'Institut canadien d'information juridique (CanLII, <https://canlii.org/fr/qc/qccfp>).

2.3.1.2 La célérité du processus décisionnel

Divers indicateurs, parmi lesquels se trouvent le délai moyen de traitement total et le délai moyen de délibéré, permettent d'évaluer la célérité des tribunaux administratifs.

En 2022-2023, le délai moyen de traitement total pour tous les types de recours soumis au tribunal de la Commission s'élève à 12,5 mois en regard de 5,3 mois en 2021-2022.

Tableau 2

Délai moyen de traitement de tous les recours fermés selon la matière visée (nombre de mois)

Type de recours	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Recours en matière de promotion	3,5	2,1	4,0
Recours en matière de mesures administratives ou disciplinaires	7,5	5,9	10,9
Recours en matière de conditions de travail	16,0	13,5	6,1
Plainte pour harcèlement psychologique	11,4	3,1	6,8
Délai moyen* de traitement total	12,5	5,3	6,9

* Le délai moyen est obtenu à partir de tous les recours et non en calculant la moyenne des moyennes obtenues pour chaque type de recours.

Par ailleurs, selon la *Loi sur la fonction publique* (art. 123.1), une décision en matière de promotion doit être rendue dans un délai de 30 jours suivant la prise en délibéré³. La présidence de la Commission peut prolonger ce délai pour des motifs sérieux. En 2022-2023, aucun dossier n'a nécessité de prolongation à cet égard. Le délai moyen de délibéré a été de 25 jours, soit un résultat supérieur à celui de l'année 2021-2022 (tableau 3).

3. Le délibéré est la phase au cours de laquelle le juge administratif ou la juge administrative analyse le dossier et rédige sa décision. Le délai de délibéré se rapporte à la période comprise entre la fin de l'audience et la décision. Si le litige est décidé « sur dossier », le délai correspond à la période comprise entre la réception de l'argumentation des parties et la décision.

La Loi ne prévoit pas de délai de délibéré pour les autres recours, mais la Commission s'efforce de rendre ses décisions dans un délai raisonnable. Pour l'année 2022-2023, le délai moyen de délibéré, tous types de recours confondus, a été de 77 jours, soit plus du double que le délai observé en 2021-2022 (30 jours). Cette augmentation s'explique principalement par la complexité des dossiers entendus et la vacance d'un poste de juge administratif(-ive) pendant plusieurs mois.

Tableau 3

Délai moyen de délibéré des recours fermés par décision du tribunal selon la matière visée (nombre de jours)

Type de recours	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Recours en matière de promotion	25	13	12
Recours en matière de mesures administratives ou disciplinaires	51	43	49
Recours en matière de conditions de travail	85	60	24
Plainte pour harcèlement psychologique	126	15	4
Délai moyen* de délibéré total	77	30	27

* Le délai moyen est obtenu à partir de tous les recours et non en calculant la moyenne des moyennes obtenues pour chaque type de recours.

2.3.2 Les mandats d'enquête

Une enquête porte sur un cas particulier que la Commission examine, généralement à la suite d'une demande émanant d'une personne, qu'elle soit fonctionnaire ou non, ou encore d'une association. La Commission peut aussi ouvrir et mener une enquête de sa propre initiative.



2.3.2.1 Les affaires traitées en enquête

En 2022-2023, la Commission a reçu 107 demandes d'enquête (diminution de 75, soit de 41 % par rapport à l'année 2021-2022) et elle en a fermé 94 (diminution de 91, soit de 49 % comparativement à l'année 2021-2022). Des 94 enquêtes fermées, 19 (20 %) se sont avérées fondées, et le délai moyen pour la réalisation de l'ensemble de celles-ci a été de 1 mois.

Lors de la même période, la Commission a ouvert 70 enquêtes de sa propre initiative (diminution de 262, soit de 79 % par rapport à l'année 2021-2022) et elle en a fermé 218 (baisse de 41, soit de 16 % en comparaison avec l'année 2021-2022). En ce qui concerne les enquêtes fermées, 152 (70 %) étaient fondées.

Tableau 4
Faits saillants – Enquêtes

Enquêtes	2022-2023 (nombre)	2021-2022 (nombre)	2020-2021 (nombre)
Demandes d'enquête			
Demandes d'enquête reçues	107	182	161
Demandes d'enquête fermées	94	185	175
Enquêtes fondées	19	12	33
Enquêtes non fondées	30	91	83
Enquêtes irrecevables ou retirées par le demandeur	45	82	59
Délai moyen de réalisation des enquêtes	1,0 mois	0,8 mois	1,3 mois
Enquêtes à l'initiative de la Commission			
Enquêtes ouvertes	70	332	279
Enquêtes fermées	218	259	345
Enquêtes fondées	152	79	95
Enquêtes non fondées	64	171	247
Enquêtes annulées	2	9	3

La Commission publie les résumés de ses enquêtes sur son site Web, dans la section « Résumés ou rapports d'enquête ».

2.3.2.2 Le suivi des recommandations

Quand une enquête se révèle fondée, la Commission formule des recommandations, qui entraînent généralement la mise en place de mesures correctives par le ministère ou l'organisme visé. En 2022-2023, les 17 recommandations ayant fait l'objet d'un suivi ont donné lieu à des progrès satisfaisants.

Tableau 5

Application des recommandations émises à la suite d'une enquête

Ministère ou organisme	Nombre de recommandations qui ont fait l'objet d'un suivi en 2022-2023	Recommandations qui ont donné lieu à un progrès satisfaisant*	
		Nombre	Taux
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	5	5	100 %
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	6	6	100 %
Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs	6	6	100 %
Total	17	17	100 %

* Un progrès est jugé satisfaisant lorsque la recommandation est mise en œuvre complètement ou presque.

2.3.3 Les mandats de vérification

2.3.3.1 Les affaires traitées en vérification

En 2022-2023, la Commission a procédé à deux vérifications thématiques, qui ont mené à la formulation de 8 recommandations. Elle a aussi réalisé quatre vérifications ponctuelles, qui ont conduit à 15 recommandations (tableau 6).

Finalement, en août 2022, la Commission a terminé une surveillance des offres d'emploi publiées en ligne (764 dossiers) par les ministères et les organismes de la fonction publique (49 MO). L'objectif de cette surveillance était de s'assurer de la conformité des offres aux exigences du nouveau cadre normatif.



Tableau 6

Faits saillants – Vérifications

Type de vérification	Sujets	Nombre de ministères et d'organismes visés*	Nombre de dossiers vérifiés	Nombre de recommandations émises
Vérifications thématiques	L'évaluation des emplois d'encadrement de la fonction publique	4	101	8
	Les stages probatoires du personnel des catégories d'emplois de fonctionnaires et de professionnels	5	61	0
	Total partiel	9	162	8
Vérifications ponctuelles	Les nominations à des emplois occasionnels de moins d'un an	5	39	5
	Le classement du personnel professionnel au ministère de l'Enseignement supérieur	1	56	2
	L'attribution de la rémunération des cadres	5	72	4
	L'attribution de la rémunération des avocats et notaires au ministère de la Justice	1	138	4
	Total partiel	12	305	15
Total global		21	467	23

* Un ministère ou un organisme a pu faire l'objet de plusieurs vérifications.

La Commission publie les rapports et les résumés de ses vérifications sur son site Web, dans la section « Résumés ou rapports de vérification ».

2.3.3.2 Le suivi des recommandations

Les travaux de vérification de la Commission ont pour objectif d'améliorer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Dans ce contexte, le taux d'application de ses recommandations constitue un bon indicateur pour en évaluer les retombées.

Le tableau 7 détaille les résultats, par ministère ou organisme, pour chacun des mandats de vérification qui a fait l'objet d'un suivi. Les sujets des recommandations qui n'ont pas donné lieu à une amélioration satisfaisante sont présentés au tableau 8. Il est à noter que l'évaluation de l'application des recommandations formulées par la Commission est effectuée un an après la diffusion des résultats d'une vérification.

La baisse du taux d'application des recommandations s'explique notamment par le contexte de la pandémie de la COVID-19, qui a retardé la mise en œuvre de certaines d'entre elles. De plus, en raison de leur nature, certaines recommandations nécessitent plus d'un an pour être appliquées.

Tableau 7

Application des recommandations émises à la suite d'une vérification

Mandat de vérification	Ministère ou organisme visé	Nombre de recommandations ayant fait l'objet d'un suivi	Recommandations ayant donné lieu à une amélioration satisfaisante	
			Nombre	Taux
Dotation	Ministère de la Sécurité publique	1	1	100 %
Mobilisation du personnel dans la fonction publique	Élections Québec	2	2	100 %
	Secrétariat du Conseil du trésor	1	0	0 %
	Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs	3*	-	-
	Ministère de la Justice	2	2	100 %
	Ministère de la Santé et des Services sociaux	2	2	100 %
Évaluation complémentaire	Office de la protection du consommateur	2	2	100 %
	Office des professions du Québec	4	4	100 %
Rémunération des ingénieurs au recrutement	Ministère des Transports	1	0	0 %
Admissibilité au moment d'une nomination à titre d'aspirant dans la fonction publique québécoise	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation	1	1	100 %
	Ministère de l'Éducation	1	1	100 %
	Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs	2	2	100 %
	Ministère des Finances	1	1	100 %
	Ministère de la Santé et des Services sociaux	1	1	100 %
	Ministère des Transports	4	4	100 %
	Ministère du Conseil exécutif	1	1	100 %
	Commission municipale du Québec	1	1	100 %
	Directeur des poursuites criminelles et pénales	2	2	100 %
	Régie des alcools, des courses et des jeux	1	1	100 %
	Régie de l'assurance maladie du Québec	1	1	100 %
	Tribunal administratif du Québec	1	1	100 %
Étude sur la fonction RH dans la fonction publique	Secrétariat du Conseil du trésor	2	2	100 %
Nominations à titre d'étudiants et stagiaires	Ministère de la Culture et des Communications	5	5	100 %
	Ministère de l'Éducation	2	2	100 %
Attribution de la rémunération des fonctionnaires	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	2	2	100 %
Exigences linguistiques lors de l'embauche à des emplois	Ministère des Finances	4**	-	-
	Assemblée nationale du Québec	4	4	100 %
	Directeur des poursuites criminelles et pénales	5	5	100 %
	Régie des alcools, des courses et des jeux	4	4	100 %

Mandat de vérification	Ministère ou organisme visé	Nombre de recommandations ayant fait l'objet d'un suivi	Recommandations ayant donné lieu à une amélioration satisfaisante	
			Nombre	Taux
Suivi approfondi des recommandations en matière de gestion des emplois de complexité supérieure	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	3	3	100 %
	Ministère de l'Énergie et des ressources naturelles	1	1	100 %
	Ministère des Finances	1	1	100 %
	Société d'habitation du Québec (MAMH)	3	3	100 %
	Société de l'assurance automobile du Québec	3	3	100 %
Authenticité des diplômes et des évaluations comparatives	Régie de l'assurance maladie du Québec	1	1	100 %
Horaire majoré et gestion de certaines primes	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation	8	8	100 %
	Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques	7	6	85,7 %
	Ministère du Tourisme	3	3	100 %
	Commissaire au lobbyisme du Québec	3	3	100 %
	Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec	1	0	0 %
	Tribunal administratif des marchés financiers	2	2	100 %
Mesures d'intégration en emploi pour les nouveaux arrivants des minorités visibles et ethniques	Curateur public	1	1	100 %
	Élections Québec	2	2	100 %
	Secrétariat du Conseil du trésor	1	1	100 %
Classement du personnel professionnel	Centre d'acquisitions gouvernementales	2	2	100 %
	Office québécois de la langue française	2	2	100 %
Total		100	96	96 %

* Une recommandation est considérée comme caduque si elle n'est plus applicable lors du suivi effectué. En 2022-2023, trois recommandations sont devenues caduques en raison de la scission du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs. Le calcul du taux d'application des recommandations exclut donc ces recommandations.

** Une recommandation est considérée comme sans objet si l'entité visée par celle-ci n'a pas pu la mettre en œuvre, faute d'une situation permettant cette mise en œuvre. Le calcul du taux d'application des recommandations exclut donc ces recommandations.

Cent recommandations ont fait l'objet d'un suivi. Sur ce nombre, 96 recommandations ont donné lieu à un progrès satisfaisant.

Tableau 8

Sujets des recommandations n'ayant pas donné lieu à un progrès satisfaisant

Sujets des recommandations n'ayant pas donné lieu à un progrès satisfaisant
Mobilisation du personnel dans la fonction publique
Rémunération des ingénieurs au recrutement
Horaire majoré et gestion de certaines primes

3. LES RESSOURCES UTILISÉES

Cette section du rapport fournit des renseignements sur les ressources humaines, financières et informationnelles de la Commission, qui lui ont permis de réaliser sa mission en 2022-2023.

3.1 L'UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

3.1.1 La répartition de l'effectif par secteur d'activité

Le tableau 9 présente la répartition, au 31 mars 2023, des 34 employées et employés réguliers et occasionnels de la Commission entre ses unités administratives.



Tableau 9

Effectif au 31 mars, incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiant(e)s et des stagiaires

Unité administrative	2022-2023	2021-2022	Écart
Bureau de la présidence*	5	6	(1)
Secrétariat général et direction des services administratifs	15	18	(3)
Direction des activités de surveillance	14	18	(4)
Total	34	42	(8)

* Le personnel du Bureau de la présidence inclut les deux juges administratifs.

3.1.2 La formation et le perfectionnement du personnel

Une somme de 62 749 \$ a été consacrée au développement des compétences du personnel de la Commission comparativement à 61 009 \$ en 2021 (tableau 10). La Commission a donc affecté 1,8 % de sa masse salariale de l'année civile 2022 à la formation, soit une moyenne de 1 901 \$ et de 3,3 jours par personne (tableau 11).

Tableau 10

Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité par année civile

Champ d'activité	2022	2021
Favoriser le perfectionnement des compétences	30 936 \$	34 364 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	19 414 \$*	5 895 \$
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	7 012 \$	2 990 \$
Intégration du personnel et cheminement de carrière	0 \$	1 377 \$
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	5 387 \$	16 383 \$
Total	62 749 \$	61 009 \$

* L'écart des dépenses entre 2021 et 2022, pour soutenir l'acquisition des habiletés de gestion, s'explique par la nomination de deux cadres et de deux chefs d'équipe.

Tableau 11

Évolution des dépenses et du nombre de jours de formation

Répartition des dépenses en matière de formation	2022	2021
Proportion de la masse salariale	1,8 %	1,7 %
Nombre moyen de jours de formation par personne	3,3	3,1
Membre	2,1	2,8
Cadre	8,6	1,4
Professionnel ou professionnelle	2,7	3,1
Fonctionnaire	3,6	4,1
Somme moyenne allouée par personne	1 901 \$	1 488 \$

3.1.3 Le départ volontaire (roulement) du personnel régulier

La Commission examine chaque poste qui devient vacant afin de déterminer la répartition appropriée des ressources en fonction de ses orientations stratégiques et de ses priorités opérationnelles. Considérant la taille de son effectif, elle accorde une attention particulière au transfert de l'expertise et au partage des connaissances, spécialement pour pallier le départ de personnes qui occupent des postes uniques. Treize personnes ont quitté la Commission en 2022-2023, dont deux pour la retraite, ce qui représente un taux de départ volontaire de 42,5 %.

Tableau 12

Taux de départ volontaire* (taux de roulement) du personnel régulier

2022-2023	2021-2022	2020-2021
42,5 %**	16,7 %	16,4 %

* Le taux de départ volontaire n'inclut pas les membres de la Commission.

** Ce taux correspond à onze départs en mutation et à deux départs à la retraite. Les postes vacants ont été pourvus depuis.

Tableau 13

Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Nombre de personnes ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	2	3	1

3.2 L'UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Les dépenses

Le tableau 14 présente le budget et les dépenses par poste budgétaire. Les ressources financières sont composées des crédits de rémunération et de fonctionnement ainsi que de la charge d'amortissement.

Tableau 14

Dépenses et évolution par poste budgétaire

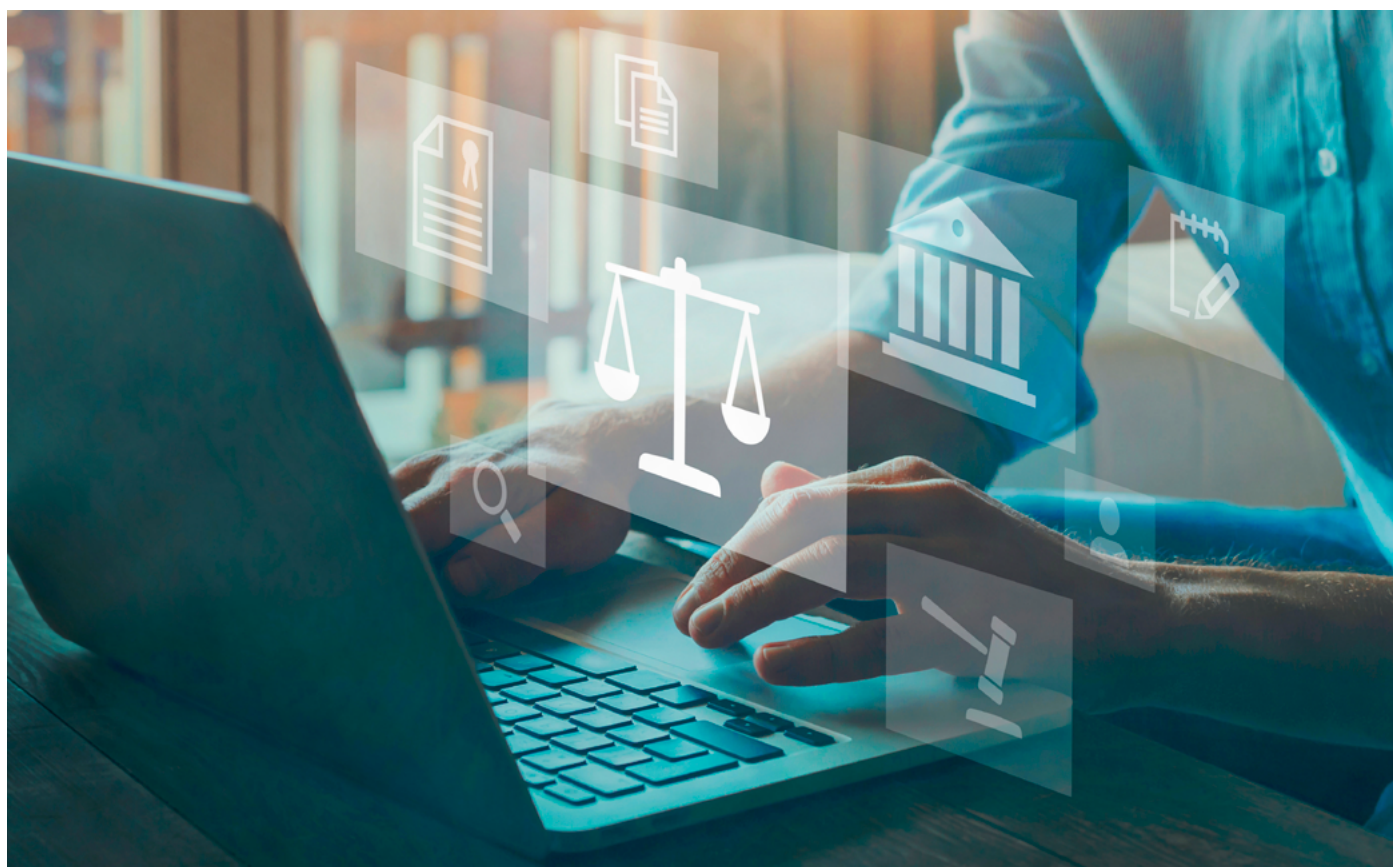
Poste budgétaire	Budget de dépenses 2022-2023 (k\$)	Dépenses prévues au 31 mars 2023 (k\$)	Écart	Dépenses réelles 2021-2022 (k\$)
Budget de dépenses				
Rémunération	4 066,8	3 273,0	793,8	3 946,7
Fonctionnement				
Services professionnels et administratifs		362,5		427,0
Loyer		548,0		506,9
Frais de déplacement et de réunion	997,4	2,1	63,7	0,4
Fournitures et approvisionnement		21,1		14,4
Amortissement	100,0	70,5	29,5	34,3
Total du fonctionnement	1 097,4	1 004,2	93,2	983,0
Total des dépenses	5 164,2	4 277,2	887,0	4 929,7
Budget d'investissements				
Immobilisations - Ressources informationnelles	247,2	153,3	93,9	412,8
Immobilisation tangible	300,0	0,0	300,0	0,0
Total	547,2	153,3	393,9	412,8

L'écart observé entre les dépenses prévues en 2022-2023 et les dépenses réelles en 2021-2022 s'explique principalement par une diminution des dépenses de rémunération, notamment en raison de certains postes restés vacants au cours de l'année. Quant à la baisse des investissements en immobilisations des ressources informationnelles, elle se justifie par la fin des travaux liés au nouveau système informatique de gestion des recours déposés devant le tribunal.

3.3 L'UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Le bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

Les ressources informationnelles sont un apport essentiel et incontournable à la réalisation de la mission de la Commission. Elles soutiennent l'atteinte des objectifs énoncés dans son plan stratégique 2019-2023 et le respect des engagements de sa déclaration de services aux citoyens. Ces ressources sont également au cœur des activités de transformation numérique de l'organisation, lesquelles permettent d'améliorer les façons de faire et de faciliter les démarches des citoyennes et des citoyens.



En 2022-2023, la Commission a réalisé plusieurs actions dans la foulée de son plan directeur informatique 2019-2023 adopté en 2018, puis révisé en 2021.

En ce qui concerne les activités du tribunal, la principale amélioration apportée afin de bonifier le service à la clientèle et de faciliter la reddition de comptes consiste en la mise en production du nouveau système de gestion des recours déposés devant le tribunal. Ce nouveau système permet à la Commission d'améliorer la fiabilité de ses données de gestion grâce, entre autres, à la diminution des traitements manuels.

De plus, la Commission a retenu les services d'une firme afin de procéder à une analyse pour la sauvegarde des données dans l'infonuagique. La conservation des données physiques s'avère moins sécuritaire, puisque les données conservées dans un média physique peuvent être transportées à l'extérieur de la Commission avec un risque de bris de matériel, de perte ou de vol. Des travaux sont en cours pour élaborer cette nouvelle structure de sauvegarde.

Finalement, la Commission a changé de fournisseur de service de communication téléphonique de protocole Internet, puisque celui-ci a cessé ses activités.

4. LES AUTRES EXIGENCES

4.1 LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Le tableau 15, qui présente la répartition des effectifs selon la catégorie d'emplois, révèle que la Commission a respecté la cible de 78 582 heures rémunérées, fixée par le Conseil du trésor pour l'exercice 2022-2023.

Tableau 15

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Catégorie d'emplois*	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3]=[1]+[2]	Total en ETC** transposés [4]=[3]/1826,3
Membres	5 810	0	5 810	3,2
Personnel d'encadrement	2 786	0	2 786	1,5
Personnel professionnel	39 622	48	39 671	21,7
Personnel de bureau et personnel technicien	11 594	49	11 643	6,4
Total en 2022-2023	59 812	98	59 910	32,8
Total en 2021-2022	73 568	24	73 592	40,3

* Les étudiants et les étudiantes de même que les stagiaires ne sont pas soumis aux mesures de contrôle des effectifs.

** ETC : équivalent temps complet.



Par ailleurs, comme le montre le tableau 16, la Commission a conclu un contrat de service de 25 000 \$ et plus entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023.

Tableau 16

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023

Type de contrat	Nombre	Valeur
Contrat de service avec une personne physique (en affaires ou non)	0	0 \$
Contrat de service avec un contractant autre qu'une personne physique*	1	79 900 \$
Total	1	79 900 \$

* Un contractant autre qu'une personne physique inclut les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

4.2 LA DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD D'ORGANISMES PUBLICS

Comme la Commission emploie moins de 50 personnes, elle a demandé au Protecteur du citoyen d'être dispensée des obligations prévues à l'article 18 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (RLRQ, c. D-11.1), soit l'établissement d'une procédure interne et la désignation d'une personne responsable. Les membres du personnel de la Commission sont donc invités à s'adresser directement au Protecteur du citoyen pour divulguer un acte répréhensible.

En 2022-2023, aucune divulgation visant la Commission n'a été rapportée.

4.3 L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Cette section présente les données concernant l'effectif de la Commission.

4.3.1 Les données globales

Au 31 mars 2023, l'effectif régulier de la Commission comptait 30 personnes (tableau 17). Par ailleurs, au cours de l'année 2022-2023, la Commission a procédé à l'embauche de quatre personnes ayant un statut régulier ou occasionnel (tableau 18).

Tableau 17

Effectif régulier au 31 mars 2023

Nombre de personnes occupant un poste régulier	30
--	----

Tableau 18

Nombre total de personnes embauchées en 2022-2023 selon le statut d'emploi

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
0	4	0	0

4.3.2 Les membres des minorités visibles et ethniques, anglophones, autochtones et personnes handicapées

Parmi les quatre personnes embauchées en 2022-2023, on dénombre deux membres d'au moins un groupe cible. Le taux d'embauche à cet égard atteint donc 50 % dans le cas du personnel occasionnel.

Tableau 19

Embauche des membres des groupes cibles en 2022-2023

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées en 2022-2023	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi
Régulier	0	0	0	0	0	0	0 %
Occasionnel	4	2	0	0	0	2	50 %
Étudiant	0	0	0	0	0	0	0 %
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	0 %

Le tableau 20 présente l'évolution du taux d'embauche des membres des groupes cibles au cours des trois dernières années. Cependant, le faible nombre d'embauches ne permet pas de dégager une tendance.

Tableau 20

Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

Statut d'emploi	2022-2023*	2021-2022	2020-2021
Régulier	0 %	25 %	0 %
Occasionnel	50 %	40 %	50 %
Étudiant	0 %	0 %	0 %
Stagiaire	0 %	0 %	0 %

* La cible annuelle est de 25 % pour chaque statut d'emploi.

Ces embauches portent à 7 % le taux de représentativité des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier (tableau 21) et à 16 % celui des membres des minorités visibles et ethniques (tableau 22). Toutefois, le personnel d'encadrement n'est pas touché par ces embauches (tableau 23).

Tableau 21

Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021
Anglophones	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Autochtones	2	7 %	2	6 %	1	3 %
Personnes handicapées*	0	0 %	0	0 %	0	0 %

* Pour les personnes handicapées, la cible est de 2 % de l'effectif régulier.

Tableau 22

Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2023*	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021
Membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif – Région de la Capitale-Nationale**	5	16 %	6	16 %	6	16 %

* Ce nombre exclut les titulaires d'un emploi supérieur.

** La cible pour la région de la Capitale-Nationale est de 12 %.

Tableau 23

Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein du personnel d'encadrement – Résultat au 31 mars 2023

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Taux de présence (%)
Minorités visibles et ethniques*	0	0

* La cible est de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

4.3.3 Les femmes

Les quatre personnes embauchées en 2022-2023 sont des femmes (100 %). Au 31 mars 2023, le nombre de femmes dans l'effectif régulier est de 18 (60 %).

Tableau 24

Taux d'embauche des femmes en 2022-2023 par statut d'emploi

Embauche	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	0	4	0	0	4
Nombre de femmes embauchées	0	4	0	0	4
Taux d'embauche des femmes	0 %	100 %	0 %	0 %	100 %

Tableau 25

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2023

Effectif régulier	Membres	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (hommes et femmes)	3	2	20	5	0	30
Nombre de femmes	1	1	11	5	0	18
Taux de représentativité des femmes	33 %	50 %	55 %	100 %	0 %	60 %

4.4 L'ACCÈS AUX DOCUMENTS ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

En 2022-2023, la Commission a reçu et traité cinq demandes en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A 2).

Tableau 26

Nombre total de demandes d'accès aux documents reçues

Nombre total de demandes reçues	5
---------------------------------	---

Le délai moyen de traitement de ces demandes a été de 5 jours. Toutes les réponses ont été transmises dans le délai prescrit.

Tableau 27

Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications
De 0 à 20 jours	2	3	0
De 21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus	0	0	0
Total	2	3	0

Le tableau 28 présente la répartition des demandes traitées en fonction de leur nature et des décisions rendues.

Tableau 28

Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des décisions rendues

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées
Demande acceptée (entièrement)	1	3	0	Sans objet
Demande partiellement acceptée	1	0	0	Art. 1
Demande refusée (entièrement)	0	0	0	Sans objet
Autres	0	0	0	Sans objet

La demande partiellement acceptée concernait diverses informations sur la représentativité des membres des communautés noires au sein des organismes publics. La Commission ne détenait qu'une partie de l'information demandée.

Aucune des décisions rendues par la Commission n'a nécessité de mesures d'accommodement raisonnable, et aucun avis de révision n'a été reçu de la Commission d'accès à l'information.

Tableau 29

Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	0

4.5 L'EMPLOI ET LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Conformément à la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration*, l'état de l'application de la politique linguistique de la Commission est présenté aux tableaux 30, 31 et 32.

Tableau 30
Comité permanent et mandataire

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une mandataire?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle?	Moins de 50
Avez-vous un comité permanent?	Non
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice? Si oui, donnez le nombre de ces rencontres : _____	Sans objet
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation? Si oui, expliquez lesquelles :	Oui Nom de la mandataire indiqué dans la section « Qui fait quoi » de l'intranet Mandataire présentée lors des rencontres d'accueil du nouveau personnel

Tableau 31
Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation? Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée.	Oui 26 mars 2015
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée? Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française.	Oui 29 mai 2020

Tableau 32

Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application? Si oui, expliquez lesquelles :	Oui Diffusion dans l'intranet et inclusion dans la documentation à l'intention des nouveaux membres du personnel

4.6 LA POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

Conformément à la *Politique de financement des services publics*, les ministères et les organismes sont tenus à une reddition de comptes annuelle sur la tarification des biens et des services qu'ils fournissent. Compte tenu de la nature des mandats confiés à la Commission, aucun de ses services n'est tarifé.

ANNEXE I

SITUATIONS POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN RECOURS DEVANT LE TRIBUNAL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

UN TRIBUNAL ADMINISTRATIF

À titre de tribunal administratif, la Commission entend les recours des fonctionnaires* non syndiqués, des anciens fonctionnaires non syndiqués bénéficiant d'un droit de retour dans la fonction publique, des membres et des dirigeants d'organismes ainsi que ceux concernant les procureurs aux poursuites criminelles et pénales.

SITUATION	FONCTIONNAIRE		ADMINISTRATEUR D'ÉTAT	ANCIEN FONCTIONNAIRE NON SYNDIQUÉ BÉNÉFICIAIRE D'UN DROIT DE RETOUR DANS LA FONCTION PUBLIQUE	MEMBRE OU DIRIGEANT D'ORGANISME DE LA FONCTION PUBLIQUE	PROCUREUR AUX POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES **
	SYNDIQUÉ	NON SYNDIQUÉ				
Vous estimez que vos conditions de travail ne sont pas respectées.	NON	OUI	NON	NON	NON	OUI
Vous faites l'objet d'une mesure administrative ou disciplinaire que vous estimez injustifiée.	NON	OUI Un fonctionnaire en stage probatoire à la suite d'un recrutement peut faire appel uniquement pour contester une décision concernant son classement à la suite de son intégration à une classe d'emplois nouvelle ou modifiée. Un fonctionnaire occasionnel peut uniquement faire appel d'une décision relative à une mesure disciplinaire ou à un relevé provisoire. Toutefois, pour soumettre ce recours, la durée de son engagement ne doit pas être inférieure à un an, à moins d'avoir atteint 12 mois de service ou d'occuper un emploi cyclique ou saisonnier.	OUI Un recours peut être exercé uniquement pour contester un relevé provisoire, un congédiement ou une mesure disciplinaire.	OUI Un recours peut être exercé par un employé non syndiqué, uniquement pour contester un congédiement, si un droit d'appel est prévu dans la loi constitutive de l'organisme employeur ou dans une autre loi.	NON	OUI
Vous croyez être victime de harcèlement psychologique au travail.	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI

* Toute personne nommée suivant la *Loi sur la fonction publique*. Consultez la liste des [ministères et organismes](#) dont le personnel est nommé en vertu de cette loi.

** Les recours concernant les procureurs aux poursuites criminelles et pénales, appelés des avis de mécontentement, ne peuvent être soumis que par l'Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales ou par l'employeur.

ANNEXE II

PERSONNES OU ORGANISATIONS VISÉES SELON LES DIVERS CHAMPS D'INTERVENTION DE LA COMMISSION*

CHAMPS D'INTERVENTION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

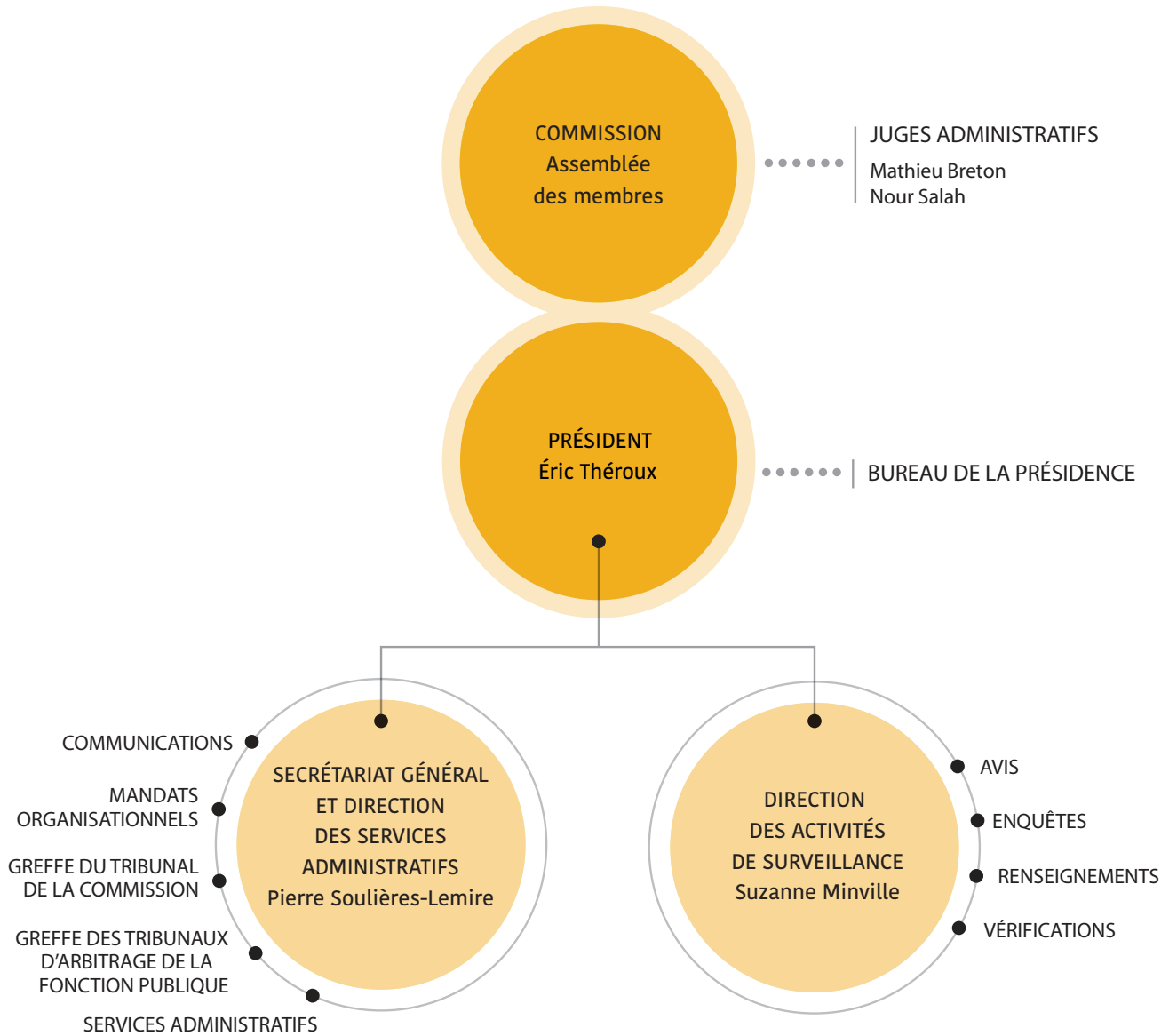
Activités	À titre d'organisme de surveillance		Autres interventions			
	Enquête	Vérification	Renseignements	Greffe des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique	Avis	Rapport au ou à la ministre après enquête
Personnes ou organisations visées	<p>Fonctionnaire (syndiqué ou non)</p> <p>Citoyen ou citoyenne (processus de recrutement dans la fonction publique québécoise)</p> <p>Syndicat</p> <p>Association reconnue par l'employeur</p> <p>Ministère ou organisme dont le personnel est nommé en vertu de la <i>Loi sur la fonction publique</i></p>	<p>Assemblée nationale</p> <p>Président ou présidente du Conseil du trésor</p> <p>Ministère ou organisme dont le personnel est nommé en vertu de la <i>Loi sur la fonction publique</i></p>	<p>Citoyen ou citoyenne</p> <p>Fonctionnaire (syndiqué ou non)</p> <p>Ancien ou ancienne fonctionnaire non syndiqué et bénéficiant d'un droit de retour dans la fonction publique</p> <p>Administrateur ou administratrice d'État</p> <p>Membre ou dirigeant ou dirigeante d'organisme</p> <p>Procureur ou procureure aux poursuites criminelles et pénales</p> <p>Syndicat</p> <p>Association reconnue par l'employeur</p>	<p>Tribunal d'arbitrage de la fonction publique</p> <p>Syndicat</p> <p>Ministère ou organisme dont le personnel est nommé en vertu de la <i>Loi sur la fonction publique</i></p>	Conseil du trésor	<p>Ministre de la Justice</p> <p>Ministre de la Sécurité publique</p>

* Excluant les activités du tribunal

Activités	À titre d'organisme de surveillance		Autres interventions			
	Enquête	Vérification	Renseignements	Greffe des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique	Avis	Rapport au ou à la ministre après enquête
Objectifs	<p>Vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises en matière de gestion des ressources humaines.</p> <p>Vérifier le respect de la <i>Loi sur la fonction publique</i> et de ses règlements relativement au recrutement et à la promotion des fonctionnaires.</p> <p>Formuler des recommandations aux autorités compétentes.</p> <p>Faire rapport à l'Assemblée nationale, si la Commission le juge utile.</p> <p>Effectuer une vérification particulière sur toute matière qui est de sa compétence lorsque la présidence du Conseil du trésor lui adresse une demande à ce sujet, et lui en faire rapport.</p>	<p>Répondre aux demandes portant sur les recours en matière de recrutement et de promotion dans la fonction publique.</p> <p>Répondre, notamment, aux demandes des fonctionnaires non syndiqués concernant leurs recours à l'égard de leurs conditions de travail, d'une mesure administrative ou disciplinaire, ou en matière de harcèlement psychologique.</p> <p>Répondre aux demandes concernant les recours à la suite d'une décision en matière de gestion des ressources humaines, prise par un ministère ou un organisme, qui n'apparaît pas équitable ou impartiale.</p>	<p>Gérer, selon les dispositions des conventions collectives, les griefs des fonctionnaires syndiqués inscrits à l'arbitrage.</p>	<p>Produire des avis portant, notamment, sur le fait de soustraire un emploi ou une catégorie d'emplois à l'application de certaines dispositions de la <i>Loi sur la fonction publique</i>.</p>	<p>Faire rapport, après enquête, sur l'existence et la suffisance d'une cause de destitution ou de suspension sans rémunération des personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le directeur ou la directrice des poursuites criminelles et pénales, ou son adjoint ou son adjointe; • le ou la commissaire à la lutte contre la corruption, ou un commissaire associé ou une commissaire associée; • le directeur général ou la directrice générale de la Sûreté du Québec. 	

ANNEXE III

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE AU 31 MARS 2023



Coordonnées de la Commission

Les bureaux de la Commission sont situés au :
800, place D'Youville, 7^e étage
Québec (Québec) G1R 3P4

Les bureaux sont ouverts du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.
Une messagerie vocale est en service en dehors de ces heures.

Téléphone : 418 643-1425 ou 1 800 432-0432 (sans frais)
Courriel : cfp@cfp.gouv.qc.ca
Site Web : www.cfp.gouv.qc.ca



**Commission
de la fonction
publique**

Québec 

The logo for the Commission de la fonction publique Québec, featuring the word 'Québec' in a bold, sans-serif font followed by the fleur-de-lis logo, which consists of four blue squares arranged in a 2x2 grid, each containing a white fleur-de-lis.