



MÉMOIRE

Projet de loi n° 60,
Loi modifiant la Loi sur la fonction
publique et d'autres dispositions

Février 2021

Recherche et rédaction

Recherche et défense des services publics

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
PRÉSENTATION DU SFPQ	2
INTRODUCTION	3
DOTATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE	4
Règles pour une fonction publique neutre et professionnelle	4
Le cœur du problème : la sous-rémunération du personnel	5
ANALYSE DU PROJET DE LOI	6
Obtenir les pièces manquantes.....	6
Prolongation du stage probatoire	7
Renforcement de la Commission de la fonction publique	8
<i>Renforcer le pouvoir d'enquête</i>	8
<i>Certifier les moyens d'évaluation</i>	8
<i>Vérifier systématiquement les pratiques des ministères et des organismes</i>	9
<i>Réviser la Loi sur la fonction publique</i>	10
CONCLUSION	10
ANNEXE : LISTE DES RECOMMANDATIONS	11

PRÉSENTATION DU SFPQ

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) est un syndicat indépendant qui regroupe environ 40 000 membres répartis dans plus de 35 accréditations québécoises. Quelque 30 000 d'entre eux sont issus de la fonction publique québécoise et répartis comme suit : près de 27 000 employées et employés de bureau, techniciennes et techniciens auxquels s'ajoutent quelque 3 000 ouvrières et ouvriers travaillant au sein de divers ministères et organismes.

La mission du SFPQ à l'égard de tous ses membres consiste à défendre leurs conditions de travail et à défendre les intérêts économiques, politiques et sociaux nécessaires à l'amélioration de leurs conditions de vie. Cette mission s'élargit également à l'ensemble de la société québécoise, puisque le SFPQ soutient un projet de société axé sur la démocratie, le développement durable, le partage, l'équité, la solidarité et le progrès de la société. En cohérence avec ses valeurs, il promeut les services publics comme moyen démocratique de répondre aux besoins de la population.

INTRODUCTION

La *Loi sur la fonction publique* (LFP) est l'une des pierres d'assise de l'État québécois contemporain. Héritage de la Révolution tranquille, cette loi balise et encadre le fonctionnement de l'administration publique selon les principes d'égalité d'accès, d'impartialité, d'équité et d'efficacité. La LFP garantit ainsi la compétence et la neutralité des personnes constituant l'appareil d'État afin que celui-ci soit capable d'offrir des services publics de qualité tout en mettant en œuvre les politiques publiques et les lois adoptées démocratiquement par les personnes qui exercent le pouvoir politique.

Avec la présentation du projet de loi n° 60, *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions*, le SFPQ prend acte de la volonté du gouvernement de se pencher plus spécifiquement sur le processus de dotation, c'est-à-dire sur l'ensemble des règles encadrant le recrutement et la promotion au sein de l'administration publique. Tout comme le gouvernement, nous constatons de notre côté des problèmes importants concernant le recrutement et la promotion au sein de l'appareil public. Loin d'être conjoncturels, ces problèmes risquent plutôt de s'aggraver au cours des prochaines années. Cependant, force est de constater que la solution proposée par le gouvernement soulève autant d'interrogations que d'inquiétudes.

Selon notre compréhension du projet de loi n° 60, cette réforme vise à transformer en profondeur le processus de dotation sur deux plans. Le premier consiste en une flexibilisation du recrutement par l'abolition du processus de qualification. À la place de ce processus reposant sur des examens centralisés et des banques de candidatures, le projet de loi propose un mécanisme de sélection, c'est-à-dire une méthode de recrutement au sein de laquelle les personnes intéressées pourront postuler directement pour une offre d'emploi précise au sein d'un ministère et d'un organisme. Par la suite, les personnes dont le profil correspondra le mieux pour le poste seront alors les seules à être évaluées par l'administration. L'autre grande modification proposée par le projet de loi est la décentralisation de la dotation. Alors qu'aujourd'hui cette responsabilité relève principalement du Conseil du trésor, la réforme propose de transférer les processus de recrutement et de promotion directement aux ministères et organismes qui composent la fonction publique.

Visant à rapprocher le recrutement du secteur public aux méthodes du secteur privé, l'esprit du projet de loi soulève des craintes au sein de notre organisation. En effet, il est difficile de croire qu'un allègement des règles et une décentralisation des processus seront sans effet sur l'impartialité du recrutement et des promotions. En augmentant le pouvoir discrétionnaire des gestionnaires dans la nomination des fonctionnaires, de nombreux membres nous ont souligné la crainte d'un retour important du favoritisme et d'une diminution de leur autonomie professionnelle. Par ailleurs, l'incertitude sur les impacts potentiels de cette réforme est accentuée par le fait que le projet de loi réfère à de nombreuses normes qui seront précisées ultérieurement par des directives et des règlements.

Afin de traiter cette large question, notre mémoire se subdivisera en deux parties. La première vise à amener l'attention des parlementaires sur les particularités propres au processus de

dotation dans la fonction publique québécoise ainsi que les causes fondamentales du problème actuel de recrutement. Quant à la seconde, elle portera sur des recommandations spécifiques d'améliorations pour les différentes dispositions contenues dans le projet de loi.

DOTATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Règles pour une fonction publique neutre et professionnelle

Avant de procéder à l'analyse proprement dite du projet de loi, il est bon de rappeler les raisons qui justifient l'existence d'un processus de recrutement distinct pour la fonction publique. En effet, la fonction publique n'est pas une institution comme les autres au Québec. Chaque jour, son personnel contribue à la prise de décision des personnes gouvernantes, applique les règles dans les divers champs d'intervention de l'État et représente son autorité. Comme institution centrale de l'État québécois, la fonction publique a ainsi une incidence directe et indirecte sur la vie des citoyennes et des citoyens, mais aussi sur l'ensemble de la collectivité qu'elle sert. C'est pourquoi on exige des personnes occupant les postes de fonctionnaires qu'elles fassent preuve d'impartialité, d'honnêteté, de diligence et de professionnalisme dans le cadre de leurs fonctions.

Au Québec, comme dans la vaste majorité des démocraties contemporaines, le gouvernement a implanté un système méritocratique de recrutement des fonctionnaires afin de s'assurer que ces personnes possèdent les qualités nécessaires pour accomplir les tâches pour lesquelles elles sont engagées ou promues. Au Québec, la mise en place de ce système s'est effectuée tout au long des années 1960 et 1970. Le recrutement méritocratique est aussi l'un des remparts essentiels qui ont été implantés afin de lutter contre le favoritisme politique et administratif dans le processus de sélection des personnes candidates. À ce principe central de dotation se sont ajoutés des principes tout aussi importants tels que l'égalité d'accès des citoyennes et des citoyens aux services publics, l'égalité de traitement et la sécurité d'emploi qui contribuent à la dépolitisation de l'administration publique.

Pourtant, depuis les années 1980, on remarque une lente érosion du principe méritocratique au profit des considérations relatives à l'efficacité. À chacune des grandes réformes de la dotation, c'est toujours l'enjeu de l'efficacité qui a justifié une transformation des règles encadrant le recrutement et la promotion. Des grands concours à la liste de déclaration d'aptitudes et, plus récemment, avec les banques de qualification, les réformes successives ont toujours eu pour objectif d'assouplir les règles afin de limiter les inconvénients pour l'employeur dans ces processus de recrutement et de promotion et d'accroître le pouvoir des gestionnaires.

En éliminant l'évaluation indépendante des personnes candidates et les références à l'impartialité dans le processus de dotation, le projet de loi n° 60 ouvre selon nous la porte à un recrutement plus efficace, mais aussi plus arbitraire que jamais. Conjugés avec la décentralisation et la création de profils plus individualisés pour les postes, les processus de dotation risquent d'être marqués par des effets de réseau et de favoritisme, rompant ainsi avec l'esprit de la loi. C'est pourquoi le SFPQ est particulièrement inquiet des impacts qu'aura le projet de loi sur la fonction publique au courant des prochaines années.

Le cœur du problème : la sous-rémunération du personnel

Cependant, cet assouplissement systématique des règles de dotation vise à régler un problème structurel de la fonction publique québécoise : la diminution constante du bassin de personnes intéressées à une carrière au sein de l'administration publique. En effet, malgré tout l'intérêt que peut susciter une carrière dans la fonction publique et les défis qui l'accompagnent, on doit constater que le recrutement dans la fonction publique est de plus en plus difficile depuis les années 1980. On peut s'interroger pour savoir si les règles actuelles de dotation ont un rôle à jouer dans cette diminution constante de personnes candidates pour les postes à combler. Après tout, le processus actuel reste très lent pour la dotation de personnel et les mécanismes d'évaluation des aptitudes ne sont pas nécessairement toujours très près des tâches accomplies par les personnes en poste. Cependant, en tentant une énième fois d'assouplir les règles de la dotation, le SFPQ est d'avis que le Conseil du trésor continue de nier la source de ce problème: la sous-rémunération du personnel de la fonction publique québécoise.

Ce constat n'est pas une lubie syndicale, mais une situation démontrée et documentée année après année par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), un organisme neutre et indépendant. Dans sa plus récente version de travaux comparatifs, l'ISQ démontre que les salaires de même que la rémunération globale (comprenant le régime de retraite) des personnes employées du secteur public sont inférieurs par rapport au personnel des autres milieux de travail exerçant le même métier. En 2018, on constatait ainsi un retard moyen de la rémunération globale de 35 % pour les ouvriers, de 10 % pour le personnel de bureau et de 5 % pour les techniciennes et techniciens de la fonction publique¹. Il y a également lieu de prendre en considération que depuis près de trois décennies, le personnel fonctionnaire et ouvrier de l'État québécois s'appauvrit. Il a perdu près de 7 % de son pouvoir d'achat, ce qui représente une perte annuelle d'environ 3 000 \$ par personne.

Bien qu'on puisse déplorer cette situation en soi, il faut de surcroît s'intéresser aux multiples conséquences pour les services publics québécois. Dans le secteur informatique, alors que le gouvernement actuel a fait part de sa volonté de rapatrier une partie importante des travaux de développement pour éviter le recours à la sous-traitance, plus d'un millier de postes internes restent vacants, selon le dernier rapport sur les effectifs en technologie de l'information². Cela prolonge la dépendance de l'administration publique envers les consultantes et les consultants externes, une des causes à l'origine des délais et des explosions de coûts dans les projets informatiques gouvernementaux.

Au ministère des Transports (MTQ), malgré les conclusions de la Commission Charbonneau, le gouvernement n'a jamais réussi à atteindre les cibles d'embauche de techniciennes et de techniciens en travaux publics pour la surveillance de contrats publics. Alors que le gouvernement lance un ensemble de grands chantiers et de grands projets d'infrastructures pour la relance économique du Québec, il y a lieu de s'inquiéter sur le manque de moyens de la fonction publique de suivre ces grands chantiers. Toujours au même ministère, il est de plus

¹ Institut de la statistique du Québec. 2020. *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*

² Conseil du trésor. 2020. *Portrait de la main-d'œuvre et du recours à des consultantes et des consultants affectés aux ressources informationnelles de 2019*

en plus évident qu'il y a une pénurie de conducteurs de camion de déneigement qui, rappelons-le, permettent d'assurer la sécurité routière des Québécoises et des Québécois tout au long de l'hiver. Incapables de compétitionner avec les conditions avantageuses offertes par les municipalités québécoises, les directions régionales du MTQ sont contraintes de faire affaire avec des firmes externes dont le travail de moindre qualité se fait à des prix exorbitants.

Au-delà de certains emplois sectoriels, les difficultés d'attraction de candidates et de candidats affectent l'ensemble des ministères et des organismes. L'un des exemples les plus parlants est le dossier des adjointes administratives. Véritable pilier du travail de la fonction publique, les problèmes importants de recrutement pour ce poste spécifique se répercutent dans toute l'administration. Cet enjeu est si central qu'il a même fait l'objet d'une étude de la Commission de la fonction publique en 2016³.

Il serait bien fastidieux de faire ici la recension de toutes les problématiques causées par cette situation, mais les exemples précédents illustrent bien le fait que la sous-rémunération entrave la capacité de l'État québécois d'accomplir son travail quotidien, notamment d'inspection et de vérification, en plus d'entraîner des coûts importants par le recours à des sous-traitants. La réforme proposée par le gouvernement pour la dotation risque de poser de nouveaux problèmes, en plus de ne pas s'attaquer au problème de fond : la rémunération. Pour régler la question du recrutement dans la fonction publique, le gouvernement se doit d'investir substantiellement dans le salaire de son personnel.

ANALYSE DU PROJET DE LOI

Les pages précédentes posent le cœur de notre critique sur la réforme proposée par le gouvernement et expliquent notre malaise avec le fait qu'elle contourne le problème de la dotation. Au-delà de l'appréciation générale de cette pièce législative, nous aimerions traiter plus spécifiquement des dispositions précises contenues dans le projet de loi en plus de proposer des ajustements qui pourraient limiter les impacts négatifs de cette réforme.

Obtenir les pièces manquantes

Malgré l'analyse minutieuse des articles contenus dans le projet de loi, il est difficile pour notre organisation d'avoir un avis définitif sur la réforme proposée par le gouvernement. Bien que le projet de loi esquisse les grandes lignes d'un nouveau processus de dotation, il contient surtout des dispositions qui renvoient à des normes, notamment des règlements et des directives, qui seront produites ultérieurement par le Conseil du trésor. Sans être exhaustif, on peut ainsi penser au processus d'affichage des offres d'emploi (article 44), la détermination des profils des personnes recherchées (article 45), les types de moyens d'évaluation pour évaluer les personnes candidates (article 49) ainsi que toutes les autres normes liées au processus de sélection (article 50.2). Comme le diable est dans les détails, le processus de sélection proposé par le gouvernement reste encore énigmatique sur les modalités de son application, ce qui

³ Commission de la fonction publique. 2016. *Étude sur l'embauche des agentes et des agents de secrétariat dans la fonction publique du Québec*

soulève de nombreuses interrogations sur ses impacts potentiels concernant des enjeux comme la mobilité interne, l'autonomie professionnelle et la classification des fonctionnaires. Par exemple, on peut s'interroger sur les effets qu'aura la décentralisation sur l'application d'exigences additionnelles aux conditions minimales d'admission sur les classes d'emplois actuelle.

Sous sa forme actuelle, le projet de loi prévoit donc de donner un chèque en blanc au Conseil du trésor pour déterminer les paramètres d'une flexibilisation de la dotation. Seuls les principes généraux seront débattus dans le cadre du processus parlementaire. Afin de permettre un véritable débat démocratique sur cette réforme, il nous semble nécessaire de connaître les intentions réglementaires et de directives du Secrétariat du Conseil du trésor. Bien que peu commune dans notre tradition parlementaire, il existe des précédents de cette pratique qui ont permis de tenir un débat éclairé sur des projets de loi importants. Cette solution permettrait aux parlementaires de même qu'aux citoyennes et aux citoyens de bien comprendre les implications et les conséquences de la réforme proposée par le gouvernement. Si le Conseil du trésor allait en ce sens, nous serions heureux de revenir auprès de cette Commission afin de discuter plus précisément de notre appréciation du nouveau processus et de ses impacts sur nos membres.

RECOMMANDATION N° 1

Que le Conseil du trésor publie ses intentions réglementaires et toute autre documentation pertinente relative au projet de loi avant l'étude détaillée.

Prolongation du stage probatoire

Le projet de loi du gouvernement entend modifier la durée minimale du stage probatoire des personnes recrutées à titre de fonctionnaire de six mois à une année. Pour une personne recrutée à titre de fonctionnaire, le stage constitue une première étape dans son nouveau cheminement professionnel.

Sous sa forme actuelle, la LFP permet déjà au Conseil du trésor de prolonger la durée minimale du stage probatoire pour certaines classes d'emploi, ce qui est actuellement le cas pour une majorité d'entre elles. Nous sommes d'avis que cette flexibilité déjà présente dans la loi est plus que suffisante pour encadrer les différentes réalités professionnelles au sein des ministères et des organismes. Une prolongation uniforme du stage probatoire à toutes les classes d'emploi dans la fonction publique ne fera que précariser davantage la fonction publique québécoise pour les emplois où cette prolongation n'apporte aucune valeur ajoutée.

RECOMMANDATION N° 2

Que les articles 1 et 2 du projet de loi prévoyant la prolongation uniforme du stage probatoire soient retirés du projet de loi.

Renforcement de la Commission de la fonction publique

La volonté du gouvernement d'assouplir le processus la dotation afin de le rendre plus efficient devrait minimalement être accompagnée d'un renforcement des mécanismes de surveillance et de contrôle afin de s'assurer du respect des principes d'impartialité et de transparence. Nous sommes d'avis qu'un renforcement de la Commission de la fonction publique (CFP) doit être au cœur de cette réforme. À l'heure actuelle, la CFP est déjà à la fois un tribunal administratif chargé de l'application de la loi en plus d'être un organisme de surveillance devant porter un regard critique sur le processus de dotation. Avec la décentralisation du processus de dotation, nous sommes donc d'avis que la Commission de la fonction publique aura besoin de ressources humaines et financières supplémentaires afin de jouer son rôle de chien de garde auprès de ces multiples acteurs. Par ailleurs, nous voudrions soumettre aux parlementaires des propositions de nouvelles responsabilités pour la Commission qui pourraient contribuer à limiter les dérives potentielles du nouveau processus de sélection.

Renforcer le pouvoir d'enquête

L'article 11 du projet de loi prévoit l'abolition de l'article 35 de la LFP. Cette disposition permet à une personne candidate d'interjeter appel devant la Commission lorsqu'elle estime que la procédure utilisée pour son admission ou son évaluation dans le cadre d'un processus de promotion a été entachée d'irrégularités ou d'une illégalité. En cas de gain de cause, la Commission permet à la personne lésée de reprendre part au processus d'évaluation afin qu'elle puisse se qualifier ou s'inscrire dans une banque de personnes qualifiées.

Avec l'abolition du processus de qualification sera également abrogée la banque de personnes qualifiées, et cette disposition deviendra caduque par le fait même. Une personne qui croit que le processus de sélection dont elle s'est prévalu a été entaché d'irrégularités ou d'une illégalité pourra utiliser l'article 115 pour demander une enquête. Cependant, à notre compréhension, les enquêtes ne mènent qu'à des recommandations non contraignantes pour le Conseil du trésor, ou les ministères et organismes. Afin d'assurer la confiance des fonctionnaires envers le nouveau processus, nous estimons que les conclusions de ces vérifications devraient être plus coercitives afin d'avoir un véritable effet dissuasif.

RECOMMANDATION N° 3

Que soit modifié l'article 115 de la Loi sur la fonction publique afin de rendre les recommandations contraignantes pour les autorités compétentes à la suite d'une enquête.

Certifier les moyens d'évaluation

Un des changements importants amenés par le projet de loi tourne autour de la question des mécanismes d'évaluation des personnes candidates. Dans le cadre du processus de qualification actuelle, l'article 49 de la LFP affirme que les procédures d'évaluation déterminées

par le Conseil du trésor doivent « être de nature à permettre de constater impartialement la valeur des candidats ». Cependant, dans les nouvelles dispositions mises en place pour le projet de loi, toutes les références à l'impartialité ont été éliminées de même que les considérations relatives au fait qu'une personne doit réussir l'évaluation pour être admissible à un poste. On y a substitué une approche flexible centrée sur le profil correspondant à l'offre d'emploi.

Avec ce changement de philosophie conjugué à la multiplication des méthodes d'évaluation, on peut s'interroger pour savoir si les méthodes choisies par les ministères et organismes permettront de constater impartialement la valeur des personnes candidates. Un moyen de contrebalancer cette tendance serait d'avoir recours à la Commission sur cette question. Depuis plus de vingt ans, la Commission dispose du pouvoir d'analyser tout moyen d'évaluation qui lui est soumis par le Conseil du trésor. Cette pratique devrait être systématisée dans le cadre du nouveau processus de sélection afin que tous les moyens d'évaluation autorisés par le Conseil du trésor soient analysés rigoureusement et certifiés par la Commission de la fonction publique.

RECOMMANDATION N° 4

Que soit modifié le projet de loi pour que la Commission de la fonction publique analyse et certifie préalablement tous les types de moyens d'évaluation utilisés dans le cadre du processus de sélection.

Vérifier systématiquement les pratiques des ministères et des organismes

Avec la décentralisation, il y aura certainement une fragmentation des pratiques de recrutement et de promotion au sein de l'appareil public. Afin de s'assurer que ces méthodes sont conformes avec la Loi et les directives du Conseil du trésor, l'article 43 du projet de loi prévoit que le Conseil du trésor possède la compétence pour vérifier la façon dont sont recrutés et promus les fonctionnaires par les sous-ministres et les dirigeants d'organismes visés par la présente loi. Le projet de loi prévoit que le Conseil du trésor peut désigner une personne pour effectuer cette vérification. Considérant ses pouvoirs d'enquête et sa compétence en la matière, nous sommes d'avis que la Commission la CFP devrait se faire déléguer cette vérification systématique des pratiques des ministères et organismes.

RECOMMANDATION N° 5

Que l'article 43 du projet de loi soit modifié afin que la Commission de la fonction publique soit chargée de vérifier systématiquement la façon dont sont recrutés et promus les fonctionnaires.

Réviser la Loi sur la fonction publique

Dans les prochaines années, on peut se demander quel rôle devrait jouer la Commission de la fonction publique dans la révision de la LFP. À notre compréhension, la Commission n'est généralement qu'un acteur parmi tant d'autres consultés par le gouvernement lors d'une nouvelle refonte de la LFP. Pour assurer une continuité dans l'évolution de la dotation ainsi que le respect de l'ensemble des principes de la LFP, il serait peut-être opportun de donner un rôle plus central à la Commission de la fonction publique. On pourrait s'inspirer du rôle accordé aux personnes désignées par l'Assemblée nationale sur leur loi constitutive. En effet, les personnes désignées de l'Assemblée nationale, notamment le Directeur général des élections et le Vérificateur général, déposent cycliquement des rapports proposant les principales réformes qui devraient être apportées à leur loi. Le SFPQ est d'avis que la Commission devrait jouer ce rôle pour la LFP puisqu'elle pourrait formuler des recommandations d'amélioration de la LFP qui reposeraient, entre autres, sur les attentes des sous-ministres et des dirigeants, sur les droits des fonctionnaires et de tout le personnel de la fonction publique ainsi que sur l'évolution des pratiques de recrutement dans la société en général. La Commission pourrait avoir pour mandat de déposer tous les 10 ans une proposition de réforme de la LFP afin de tenir à jour cet héritage de la Révolution tranquille.

RECOMMANDATION N° 6

Que la Loi sur la fonction publique soit modifiée pour attribuer un mandat cyclique de la révision de ladite loi à la Commission de la fonction publique.

CONCLUSION

Si le SFPQ constate lui aussi des problèmes avec le processus de dotation actuel, il doit cependant déplorer que la solution proposée par le gouvernement dans le projet de loi n° 60 rate sa cible initiale et remette plutôt en question les principaux mécanismes méritocratiques mis en place lors de la Révolution tranquille. Afin d'avoir un débat démocratique et éclairé sur cette réforme, le SFPQ pense aussi qu'il faudrait impérativement que le gouvernement publie ses projets de règlements et de directives afin que les députées et les députés aient l'occasion d'en peser le pour et le contre. Si le gouvernement allait de l'avant avec sa réforme, le SFPQ croit qu'il est nécessaire d'ajouter des ressources et des responsabilités à la Commission de la fonction publique, lesquelles devraient contrebalancer l'allègement et l'affaiblissement du processus. Cela permettrait d'éviter les dérives du système et d'assurer le respect des principes fondamentaux de la Loi sur la fonction publique. Finalement, le SFPQ ne peut terminer son mémoire sans souligner qu'aussi longtemps que les conditions salariales dans la fonction publique québécoise ne seront pas mises à niveau avec celles du secteur privé, municipal et de la fonction publique fédérale, particulièrement pour certaines classes d'emploi, l'enjeu de l'attraction et la rétention dans la fonction publique se maintiendra.

ANNEXE : LISTE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION N° 1

Que le Conseil du trésor publie ses intentions réglementaires et toute autre documentation pertinente relative au projet de loi avant l'étude détaillée.

RECOMMANDATION N° 2

Que les articles 1 et 2 du projet de loi prévoyant la prolongation uniforme du stage probatoire soient retirés du projet de loi.

RECOMMANDATION N° 3

Que soit modifié l'article 115 de la Loi sur la fonction publique afin de rendre les recommandations contraignantes pour les autorités compétentes à la suite d'une enquête.

RECOMMANDATION N° 4

Que soit modifié le projet de loi pour que la Commission de la fonction publique analyse et certifie préalablement tous les types de moyens d'évaluation utilisés dans le cadre du processus de sélection.

RECOMMANDATION N° 5

Que l'article 43 du projet de loi soit modifié afin que la Commission de la fonction publique soit chargée de vérifier systématiquement la façon dont sont recrutés et promus les fonctionnaires.

RECOMMANDATION N° 6

Que la Loi sur la fonction publique soit modifiée pour attribuer un mandat cyclique de la révision de ladite loi à la Commission de la fonction publique.