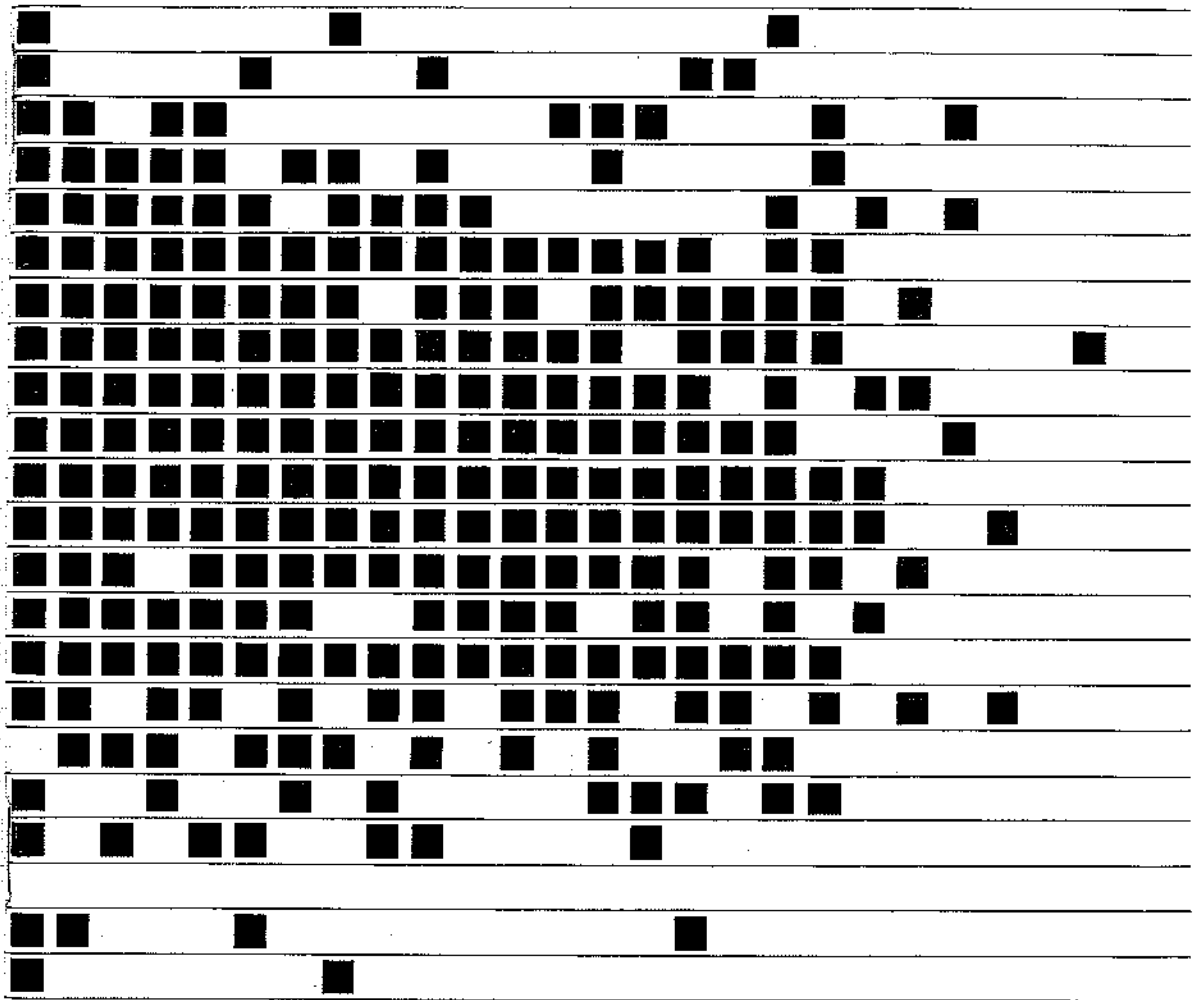


COMMISSION de la FONCTION PUBLIQUE



rapport annuel 1970

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

NOTE PRÉLIMINAIRE 1

1 — Situation de la Commission 1

2 — Procédés de recrutement et de sélection du personnel et émission des listes d'éligibilité 3

PARTIE I — ACTIVITÉS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE EN 1970

1 — Commission 5

2 — Direction du recrutement et de la sélection du personnel 5

SECTION I — ACTIVITÉS QUOTIDIENNES 7

a) Recrutement extérieur 7

b) Recrutement interne 8

— AVANCEMENT DE CLASSE

— PROMOTION 8

SECTION II — AUTRES RÉALISATIONS 8

3 — Direction de la classification et de l'inspection 11

PARTIE II — AUTRES FAITS ET CONCLUSION 14

APPENDICES 15

NOTE PRÉLIMINAIRE

1. Situation de la Commission

La Commission de la fonction publique du Québec a été constituée en 1943 sous le nom de Commission du Service civil de la province de Québec. Elle est devenue la Commission de la fonction publique du Québec en 1965 lors de la refonte de la Loi du service civil. Elle est formée de trois membres, dont un président, nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil, qui ne peuvent être révoqués que par une adresse de l'Assemblée nationale.

Les principales fonctions de la Commission sont de vérifier l'aptitude des candidats à l'admission, à la mutation et à l'avancement dans la fonction publique; de faire rapport au Gouvernement sur l'administration de la Loi; d'établir la classification du personnel de la fonction publique; de déterminer les conditions générales de travail et de recommander à l'autorité compétente les échelles de traitement. Toutefois, depuis l'existence des conventions collectives de travail entre l'Etat et ses fonctionnaires, les taux de traitement de même que les conditions générales de travail sont fixés par entente entre le Gouvernement et les syndicats représentant les fonctionnaires.

Bien que la nomination des employés de la fonction publique soit faite par le lieutenant-gouverneur en conseil ou par le ministre, la Commission doit quand même s'assurer que les nominations et les destitutions se fassent sans favoritisme. Chaque fois qu'un ministre signifie à la Commission une demande de destitution d'un fonctionnaire non syndiqué, la Commission se doit de faire enquête afin de s'assurer qu'il y a motif suffisant de congédiement. Les fonctionnaires syndiqués jouissent de droits qui leur sont garantis par les conventions collectives de travail qui contiennent des dispositions prévoyant l'arbitrage en matière de sanctions disciplinaires.

Depuis la création du ministère de la Fonction publique, on confond souvent les fonctions et les pouvoirs du Ministère et de la Commission

bien qu'ils soient deux organismes différents. La Commission de la fonction publique est souveraine en matière de recrutement, de classification et de révocation. Les ministères doivent s'adresser à elle pour faire évaluer un poste de cadre, pour établir la classification d'un nouvel emploi, pour obtenir un certificat d'éligibilité ou pour révoquer un fonctionnaire non syndiqué.

Le recrutement et la classification des fonctionnaires se font en vertu de règlements que la Commission adopte mais qui n'ont force de loi qu'après leur approbation par le lieutenant-gouverneur en conseil.

La Commission de la fonction publique comprend deux grandes directions: la Direction du recrutement et de la sélection du personnel et la Direction de la classification et de l'inspection. La première direction est chargée de découvrir les meilleurs candidats pour la fonction publique tandis que la seconde est chargée de concevoir la classification des différents emplois de l'Administration. Les règlements de classification contiennent notamment l'énoncé des qualités requises des candidats ainsi que les conditions d'admission aux examens.

Durant les derniers mois de l'année scolaire, la Direction du recrutement et de la sélection visite les universités, les collèges et les écoles professionnelles afin de faire connaître aux finissants de ces institutions les postes disponibles dans la fonction publique et de les inciter à poser leur candidature.

Cette Direction tient aussi de nombreux concours de recrutement à l'intention du public en général. Sont alors admises toutes les personnes ayant les qualités requises par les règlements. A l'égard du personnel de l'Etat, la Direction veille à ce que les employés compétents soient reconnus et bénéficient de l'avancement professionnel qu'ils méritent.

Outre son travail en rapport avec la classification générale de la fonction publique, la Direction de la classification et de l'inspection étudie chaque demande visant à créer de nouvelles fonctions pour juger de leur importance relative et pour déterminer le déroulement de la carrière des titulaires qui devront oeuvrer dans ce champ d'activité.

Enfin, cette Direction est chargée de préparer les recommandations de la Commission au Gouvernement concernant les taux de traitement des différentes classes d'emplois.

Le pouvoir réglementaire de la Commission de la fonction publique en matière de classification, de recrutement, d'avancement et de promotion des employés de l'Etat est subordonné à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil et n'entre en vigueur qu'à compter de la date que fixe le Gouvernement.

2. Procédés de recrutement et de sélection du personnel et émission des listes d'éligibilité

La fréquence des examens que tient la Commission de la fonction publique dépend des besoins en personnel.

Lorsqu'un ministère fait part à la Commission qu'il a des postes à pourvoir celle-ci organise un ou plusieurs concours de recrutement selon le cas. La Commission doit d'abord décider s'il y a lieu de pourvoir les postes par recrutement interne ou si la tenue d'un concours public s'impose. Dans cette éventualité la Commission publie un avis de concours dans les principaux journaux quotidiens et à l'occasion dans des hebdomadaires régionaux et parfois même dans des revues spécialisées. En collaboration étroite avec le ministère concerné les agents de la Commission procèdent alors à la sélection des candidats. Il importe de souligner ici que la plupart des jurys d'examineurs sont formés exclusivement de fonctionnaires représentant les ministères qui ont des postes à pourvoir.

La première étape du procédé de sélection consiste en un examen des titres des candidats. Les personnes dont la candidature satisfait aux conditions d'admissibilité énoncées dans les règlements de classification sont invitées à un examen écrit. Cet examen a pour but d'apprécier les connaissances et aptitudes des candidats pour une fonction donnée. Compte tenu du nombre de postes à pourvoir, les meilleurs candidats sont retenus et invités à une entrevue avec un jury d'examineurs.

Le jury a pour mandat de fournir à la Commission une appréciation relative de la valeur de chaque candidat. Pour ce faire les examinateurs doivent estimer la durée, la qualité et la pertinence de l'expérience du candidat, sa formation, ses connaissances pratiques en rapport avec la fonction à remplir ainsi que ses qualités personnelles. Le jury recommande à la Commission de déclarer éligibles les meilleurs candidats dans le rang où il les a placés.

La Commission étudie alors les recommandations du jury et, si elle y concourt, elle émet la liste d'éligibilité en conséquence. La Commission, par l'intermédiaire de sa Direction du recrutement et de la sélection du personnel, répond ensuite aux demandes de personnel du ministère concerné en lui présentant les candidats déclarés éligibles en suivant le rang où s'est classé chacun d'eux.

Les procédés qui viennent d'être décrits s'appliquent à la plupart des emplois de la fonction publique à l'exception des postes de sous-chef et de sous-ministre adjoint. Dans le cas des autres administrateurs le règlement de la Commission de la fonction publique concernant le statut particulier du personnel des cadres supérieurs énonce que pour combler chaque emploi vacant des cadres supérieurs, à l'exception de ceux de sous-ministre associé et de sous-ministre adjoint, "la Commission de la fonction publique procède au recrutement généralement par concours d'avancement parmi les administrateurs et les adjoints aux cadres supérieurs ou selon toute autre méthode de sélection du personnel qu'elle estime la mieux adaptée à l'intérêt public et à l'efficacité administrative".

PARTIE I — ACTIVITÉS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE EN 1970

1 — Commission

ASSEMBLÉES: Entré le 1er janvier 1970 et le 31 décembre 1970, la Commission a tenu 216 assemblées.

LISTES D'ÉLIGIBILITÉ: Au cours de ces assemblées, la Commission a approuvé l'émission de 6,177 listes d'éligibilité.

AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ: Elle a recommandé l'avancement accéléré d'échelons en faveur de 20 agents de la gestion du personnel.

RÉMUNÉRATION: Elle a adopté une nouvelle échelle de traitements concernant le personnel de direction des Écoles normales, des Écoles normales privées, des Instituts de technologie agricole et des institutions d'enseignement spécialisé y compris celui des écoles moyennes d'agriculture et de l'école de pêcheries.

COMITÉS: Elle a formé les comités suivants:

- a) Comité consultatif de la révision de la classification des agents de la paix;
- b) Comité "ad hoc" de reclassement des anciens secrétaires particuliers et secrétaires particuliers adjoints.

DÉLÉGUÉS-ENQUÊTEURS: Elle a approuvé la nomination de délégués-enquêteurs pour instruire des enquêtes relatives à 34 demandes de révocations de nomination.

RÉVOICATIONS: Elle a recommandé la révocation de 43 nominations.

MAINTIEN EN FONCTION: Elle a recommandé le maintien en fonction dans six cas.

PROLONGATION D'EMPLOI TEMPORAIRE: Elle a accordé une prolongation d'emploi temporaire.

RÈGLEMENTS: Elle a modifié le règlement concernant les auxiliaires en informatique en ce qui concerne l'avancement de classe.

Elle a adopté les règlements suivants:

- a) Règlement concernant les conditions de travail des substitués permanents du Procureur Général;
- b) Règlement concernant le statut particulier des commissaires-enquêteurs.

RÉMUNÉRATIONS ADDITIONNELLES: Elle a approuvé le paiement de 43 rémunérations additionnelles.

SUSPENSION — PROLONGATION DE LA DURÉE: Elle a donné son assentiment à la prolongation de la durée de 47 suspensions.

TRAITEMENT DES SOUS-MINISTRES, SOUS-CHEFS, SOUS-MINISTRES ASSOCIÉS, SOUS-MINISTRES ADJOINTS, ETC.: Elle a recommandé la fixation des traitements de 9 sous-ministres adjoints, de 3 conseillers-cadres, du Greffier adjoint du Conseil exécutif, du Secrétaire général adjoint du Conseil exécutif et du Conseiller spécial auprès du Conseil exécutif.

AUTRES QUESTIONS: La Commission a adopté une résolution concernant la connaissance d'usage de la langue française (Art. 35 de la Loi de la fonction publique).

Elle a également adopté une résolution concernant le traitement et le statut des secrétaires particuliers et secrétaires particuliers adjoints.

2. Direction du recrutement et de la sélection du personnel

SECTION I — ACTIVITÉS QUOTIDIENNES

a) Recrutement extérieur

Candidatures reçues en 1970: environ 55,000
Candidatures traitées en 1970: environ 30,000

Nombre de concours de recrutement tenus en 1970 pour des postes spécifiques:
cadres supérieurs et adjoints 54
professionnels 25
fonctionnaires 20

TOTAL 99

Nombre de séances d'examen tenues en 1970 dans le cadre de concours permanents de recrutement:

professionnels 93
fonctionnaires 134
agents de la paix 10

TOTAL 237

Nombre de candidats déclarés éligibles à la suite de leur participation à une séance d'examen dans le cadre d'un concours permanent de recrutement:

professionnels 1,218
fonctionnaires 2,465
agents de la paix 250

TOTAL 3,923

Statistiques sur le recrutement universitaire:
 candidats interviewés: environ 1,000
 candidats qualifiés 636
 candidats référés 120

b) Recrutement interne

AVANCEMENT DE CLASSE:

Chez les professionnels 940 candidats
 Recommandés à l'avancement 622
 Chez les fonctionnaires 2,444 candidats
 Recommandés à l'avancement 1,554

PROMOTION:	NOMBRE DE CONCOURS	CANDIDATS INSCRITS	CANDIDATS RECOM-MANDES
Cadres supérieurs	15	41	10
A. C. S.	78	245	59
Attachés d'administration	66	215	61
Agents d'administration	59	110	41

SECTION II — AUTRES RÉALISATIONS

Mécanisation du traitement des candidatures —

Ce procédé de traitement est une partie du système intégré de la gestion du personnel de la fonction publique; il se subdivise en trois parties:
 a) l'enregistrement des candidatures;
 b) l'enregistrement des résultats obtenus par les candidats à chacune des étapes d'un concours;
 c) l'analyse statistique des renseignements contenus dans le système.

Nouvel imprimé "Offre de service" —

La mise en oeuvre du système de traitement des candidatures exigeait que l'on conçoive un questionnaire à l'intention des candidats à la

fonction publique propre à faciliter le traitement de l'information. On a profité de l'occasion pour donner à cet imprimé une facture moderne et attrayante pour les candidats.

Création d'un service d'accueil et de renseignements —

En octobre 1970 la Direction a mis à la disposition du public un nouveau service qui répond de manière de plus en plus évidente à un besoin réel parmi les chercheurs d'emploi. Ce service n'est qu'à l'état embryonnaire et devra recevoir une expansion sensible pour répondre adéquatement aux sollicitations de plus en plus nombreuses présentées du public.

"Comment se préparer aux examens" —

La Direction a publié une brochure à l'intention du grand public dont le contenu vise à faire connaître aux candidats éventuels à la fonction publique la nature et la forme des différents examens utilisés par la Commission dans ses concours de recrutement. Peut-être servira-t-elle aussi à atténuer les appréhensions qu'un très grand nombre de personnes entretiennent à l'égard des examens.

Publication de deux études —

Pendant l'année le personnel de la Direction a terminé et publié deux études dont la première porte sur l'avancement de classe chez les professionnels et la seconde sur les démissions de cadres et de professionnels de la fonction publique entre le 1er janvier 1968 et le 30 juin 1970. L'un et l'autre de ces travaux révèlent des faits de nature à susciter la réflexion. La Direction a fait parvenir une copie du rapport de ces études à chacun des administrateurs de la fonction publique.

Étude sur le fonctionnement des jurys d'examen —

Afin de mettre à profit l'expérience d'un grand nombre de fonctionnaires, la Direction a invité tous les cadres qui ont déjà participé à un ou plusieurs jurys d'examen à remplir un questionnaire sur le fonctionnement des jurys formés par la Commission.

Sur les 635 fonctionnaires invités, 213 ont répondu à notre appel. Les répondants se répartissent en 148 cadres, 40 directeurs de personnel et agents de la gestion du personnel et 25 anonymes. Pas moins de 25 ministères et organismes sont représentés. Les réponses obtenues nous apportent des éléments intéressants.

Pas moins de 92% des répondants avouent s'être toujours sentis libres d'exprimer leur opinion sans restriction. Cette liberté d'expression a permis à la moitié des répondants de manifester ouvertement des divergences d'opinions sur des points fondamentaux. Dans 63% des cas, les répondants soutiennent que les membres de jurys devraient participer à d'autres étapes que les entrevues dans la tenue des concours, notamment à la préparation même du concours.

Il est bon de rappeler que 97% de ceux qui ont répondu croient qu'il faut continuer d'utiliser des jurys comme méthode de sélection de personnel. Par contre, seulement 68% d'entre eux estiment que la formule actuelle des jurys est satisfaisante. Les changements proposés par ordre d'importance affectent les domaines suivants: le choix des membres de jurys, le fonctionnement interne des jurys et finalement le mandat des jurys.

Afin de donner suite aux actions entreprises la Direction a chargé deux de ses agents de réaliser certaines fonctions relatives au fonctionnement des jurys. Ils devront effectuer le choix des membres de jurys et participer à leur formation. Ils tenteront d'améliorer leur efficacité, la qualité de leur travail et les méthodes utilisées.

Reclassement des ex-secrétaires particuliers —

À la demande de la Commission le Directeur du recrutement et de la sélection du personnel a présidé le comité "ad hoc" de reclassement des ex-secrétaires particuliers et des ex-secrétaires particuliers adjoints. Le comité a examiné 114 personnes et a fait rapport dans chaque cas en plus de considérations générales sur la situation des secrétaires particuliers. Le travail du comité a duré plus de six semaines. Un fonctionnaire

de la Direction agissait à titre de secrétaire du comité. La résolution de la Commission qui a formé le comité et a défini son mandat apparaît à l'appendice "A".

3. Direction de la classification et de l'inspection

La révision de la réglementation en matière de classification des emplois de la fonction publique a été pendant l'année l'activité principale de la Direction de la classification et de l'inspection.

Définition de la réglementation révisée —

Les règles régissant les personnels des catégories "fonctionnaires", ouvriers et agents de la paix ont, en particulier, fait l'objet d'une révision en profondeur. Cette mise à jour concerne donc les règlements actuels de classification approuvés par les arrêtés en conseil numéros 2308, 1819 et 1867 en date respectivement du 30 novembre 1966, du 6 et 12 juillet 1967 pour ce qui concerne les "fonctionnaires"; ceux approuvés par les arrêtés en conseil 184 et 969 en date respectivement du 31 janvier 1967 et du 13 avril 1967 pour ce qui concerne les agents de la paix; celui approuvé par l'arrêté en conseil numéro 185 du 31 janvier 1967 pour ce qui concerne le personnel ouvrier.

Objectifs —

Ces travaux de révision ont pour objectifs généraux d'une part d'adapter la classification à l'évolution des emplois et de la formation qui prépare à son exercice, d'autre part de résoudre le mieux possible les difficultés d'application des normes actuelles, difficultés démontrées notamment par l'étude des griefs de classement et par les problèmes de recrutement et de gestion. De façon plus particulière, la révision vise à mieux décrire et mieux grouper les emplois en classes selon leur nature et leur rang; à mieux définir les conditions à l'admission aux examens, compte tenu des programmes de formation scolaire et professionnelle principalement; à exclure de la réglementation les matières reliées à la rémunération de ce personnel faisant partie des unités de négociation.

Méthodes de travail —

La révision de la classification des "fonctionnaires", des ouvriers et des agents de la paix prévoit, pour chacune de ces catégories, un processus de consultation des parties intéressées. La consultation a lieu dans le cadre de deux comités consultatifs de la révision de la classification. La nature et le rôle de ces comités sont définis dans les résolutions approuvées par les arrêtés en conseil numéros 3105 et 1676 en date respectivement du 3 octobre 1968 et du 8 avril 1970.

Ces comités consultatifs ont pour rôle d'aviser la Commission de la fonction publique sur les consultations à poursuivre, d'examiner les travaux effectués et de recommander à la Commission des modifications aux règlements de classification.

État des travaux de révision —

- a) La Commission de la fonction publique déposera dans quelque temps, pour approbation par l'autorité compétente, une réglementation révisée de la classification du personnel de la catégorie "fonctionnaires".
- b) Le rapport des recommandations du Comité consultatif de la classification des agents de la paix sera remis d'ici quelques jours à la Commission de la fonction publique.
- c) Un projet complet concernant la révision de la classification du personnel ouvrier a été préparé durant les derniers huit mois puis déposé au Comité consultatif pour étude et recommandations.

Évaluation des postes de cadres de direction supérieure —

Une autre activité régulière de la Direction de la classification consiste à évaluer, pour fins de classement, les postes de la direction supérieure.

Les règlements approuvés par les arrêtés en conseil numéros 2483 (adjoints aux cadres supérieurs) et 2484 (cadres supérieurs) en date du 20 septembre 1967 régissent le statut particulier de ces personnels.

La méthode d'évaluation de ces postes de travail est décrite au rapport annuel 1967 de la Commission de la fonction publique. Durant la période considérée, un nombre de 358 postes ont été évalués à la demande des ministères et organismes. Parmi ceux-ci, 112 ont été classés adjoints aux cadres supérieurs et 141 ont été classés dans l'une ou l'autre des quatre classes d'administrateur.

Travaux à venir —

Il va sans dire que l'évaluation des postes de direction supérieure continuera d'être une activité régulière de la Direction de la classification et de l'inspection.

La révision entreprise concernant la classification des agents de la paix et surtout celle concernant le personnel ouvrier se poursuivra et sera complétée dans les prochains mois.

L'entrée en vigueur de la réglementation révisée devant entraîner le reclassement éventuel des employés par les ministères concernés, la Direction participera à cette intégration.

En plus de la mise à jour de cet ensemble de plans de classification, les travaux porteront sur un important et volumineux projet qui occupera, pendant la prochaine année, la majeure partie des effectifs de cette Direction, à savoir la préparation d'une réglementation concernant la classification des cadres de direction "intermédiaire". Il s'agira principalement du personnel de gerance chargé de l'application de programmes administratifs divers et de la direction d'employés de la catégorie "fonctionnaires".

PARTIE II — AUTRES FAITS ET CONCLUSION

Le 18 février 1970 monsieur Charles-A. Dionne, jusqu'alors conseiller juridique et délégué-enquêteur de la Commission, a été nommé Membre de la Commission. C'est monsieur Jacques Perrin qui est promu au poste laissé vacant par monsieur Dionne.

Au début de 1970 monsieur Claude Courville accède au poste de directeur de la classification et de l'inspection à la suite du départ de monsieur Raymond Conti pour le ministère de la Fonction publique.

À l'été 1970, un fonctionnaire de la Commission, monsieur Jean-Guy Ruel, est choisi au premier concours d'entrée à l'École nationale d'administration publique. Monsieur Ruel doit réintégrer son poste à la Commission à la fin de l'année 1971.

L'E.N.A.P. qui se prépare à recevoir son premier groupe de fonctionnaires-étudiants fait appel à monsieur Clément Ménard, fonctionnaire de la Commission, pour donner un cours pratique en gestion du personnel.

Pour terminer, les Membres de la Commission expriment toute leur reconnaissance au personnel de la Commission pour le savoir-faire et l'empressement qu'il a su de nouveau manifester dans son travail au cours de l'année 1970.

APPENDICES

Appendice A

COPIE D'UNE RÉSOLUTION ADOPTÉE PAR LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

ATTENDU QUE le Conseil des Ministres a décidé, le 15 mai 1970, de reclasser les secrétaires particuliers et les secrétaires particuliers adjoints des ministres, devenus, en vertu de l'arrêté en conseil N° 2035 du 11 mai 1970, entièrement la résolution N° 211-70 du 11 mai 1970 de la Commission de la fonction publique du Québec, conseillers administratifs et conseillers administratifs adjoints du ministère où chacun d'eux était en fonction;

ATTENDU QUE le Conseil des Ministres a demandé à la Commission de la fonction publique du Québec de lui faire des recommandations à ce sujet, après avoir évalué l'expérience, la capacité et la scolarité de ces anciens secrétaires particuliers;

ATTENDU QUE pour se conformer à la demande du Conseil des Ministres il y a lieu de former un Comité spécial de reclassement et de lui confier le mandat de faire l'évaluation dont il est question ci-dessus;

EN CONSÉQUENCE, la Commission de la fonction publique du Québec nomme les personnes suivantes membres du Comité "ad hoc" de reclassement des anciens secrétaires particuliers et secrétaires particuliers adjoints, à savoir:

1^o M. Yvon Saindon, Directeur du recrutement et de la sélection,
Commission de la fonction publique du Québec;

2^o M. Louis Rousseau, Directeur général de l'enseignement supérieur,
ministère de l'Éducation;

3^e M. Claude Courville, Directeur de la classification et de l'inspection, Commission de la fonction publique du Québec.

La Commission désigne M. Marc Gauvin, agent de la gestion du personnel, Commission de la fonction publique du Québec, pour agir comme Secrétaire de ce Comité.

La Commission donne instruction au Comité d'évaluer l'expérience, la capacité et la scolarité des anciens secrétaires particuliers et secrétaires particuliers adjoints et de lui faire part de son opinion concernant le plus haut poste que chaque secrétaire particulier et chaque secrétaire particulier adjoint pourrait occuper dans la fonction publique, en se basant, entre autres, sur les normes générales établies par les Règlements de classification du personnel de la fonction publique.

COPIE CONFORME

ASSEMBLÉE DU 3 juillet 1970.

Le Secrétaire,

Signé Henri Dion

ET/ff

N^o 297-70

Appendice B

La Commission et ses cadres

Président	Jean Fournier
Membres	Émile Tourigny, C.R. Charles-A. Dionne, C.R.
Secrétaire	Henri Dion
Conseiller juridique et délégué-enquêteur	Jacques Perrin
Directeur du recrutement et de la sélection du personnel	Yvon Salindon
Directeur de la classification et de l'inspection	Claude Courville