

JACQUES VÉZINA.



**Commission de la
Fonction publique**

RAPPORT ANNUEL

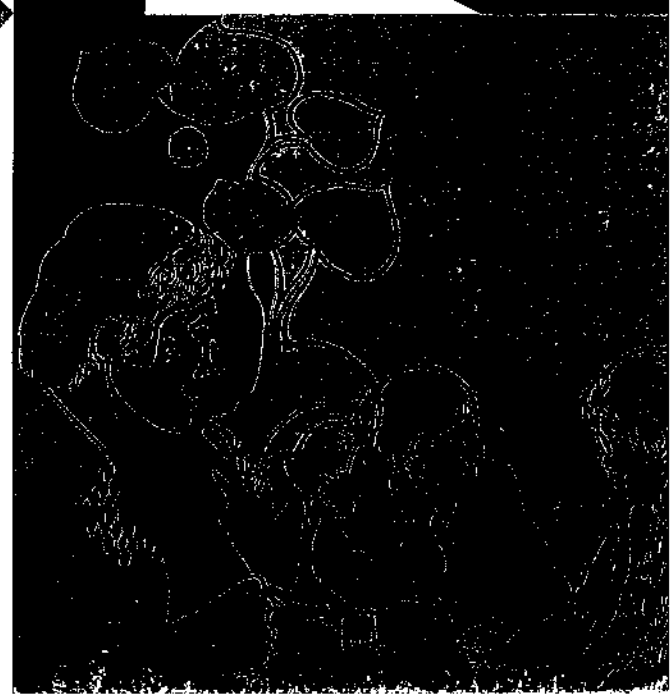
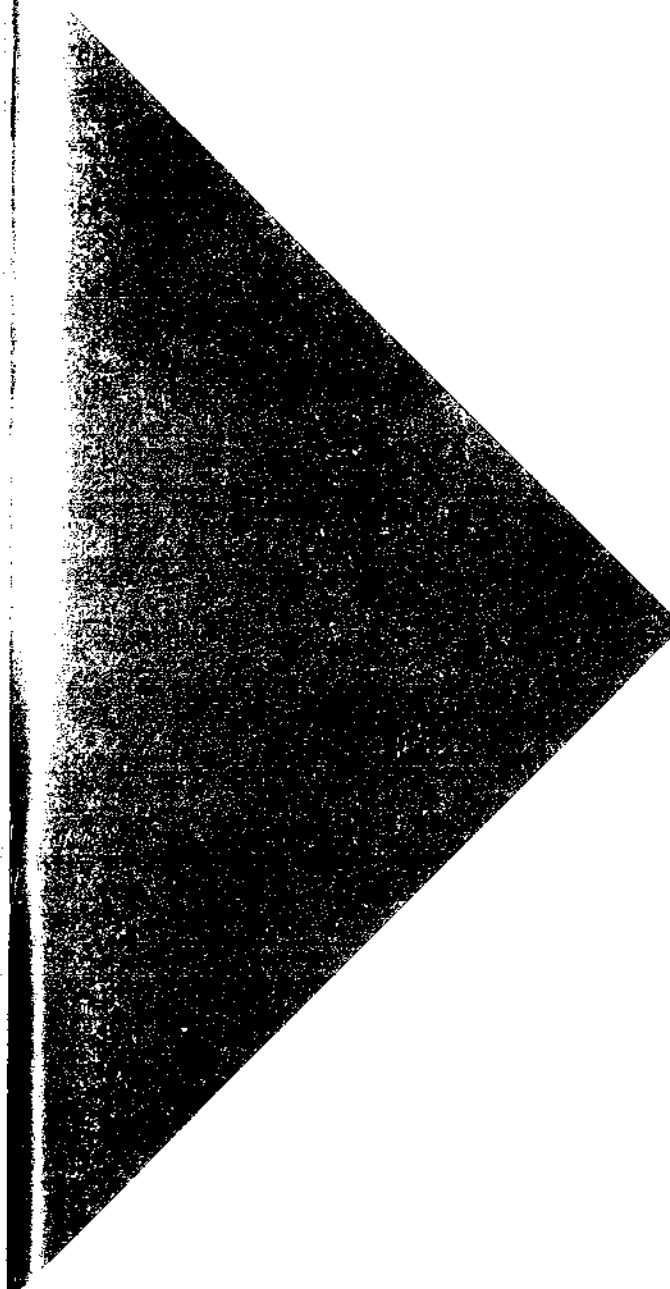


TABLE DES MATIÈRES

Page

Activités de la commission de la fonction publique en 1973

Partie I — Activités des services de la commission	
A — Service du recrutement	7
Division de l'identification des besoins et des marches	7
Division de l'accueil	8
Division des programmes d'attraction et de l'information	8
Division du recrutement post-secondaire	10
B — Service de la sélection	12
Demandes de personnel et offres de service	12
Sélection des candidats	13
Programmes spéciaux de sélection auprès des institutions d'enseignement	15
Bureaux régionaux	16
C — Service de l'organisation des carrières	19
Classification du personnel	19
Classement des emplois	21
Promotion du personnel	21
D — Service des emplois supérieurs	25
Évaluation des postes de direction supérieure	25
Recrutement et sélection	26
Promotion	27
Études de cas particuliers	27
E — Service des études et de l'inspection	28
Division de l'opération du système mécanisé	28
Division des systèmes	28
Division de l'inspection	29
F — Service juridique et d'enquête	30
Division juridique	30
Division « appel »	30
Partie II — Activités de la commission et de son secrétariat	
Assemblées de la commission	33
Règlements adoptés	33
Faits divers	35
Appendices	37

**Activités de la Commission
de la fonction publique en 1973**

Partie I

**Activités des
Services de la
Commission**

A — Service du recrutement

Le rôle principal de ce Service est d'attirer les candidats les plus compétents pour combler les postes à pourvoir dans la fonction publique du Québec. Le Service est également responsable des relations publiques de la Commission.

Division de l'identification des besoins et des marchés

Les objectifs de cette Division sont les suivants:

- déterminer la nature et l'importance des besoins en personnel des ministères et organismes et identifier les caractéristiques des marchés de l'emploi et de la main-d'oeuvre;
- prévoir l'évolution des besoins en personnel de la fonction publique et des conditions du marché du travail;
- informer et conseiller les unités administratives quant aux besoins en personnel et aux caractéristiques de l'offre sur le marché du travail.

Études quantitatives des besoins en personnel —

La Division a développé et maintenu au cours de 1973 une banque d'information sur l'état des effectifs au Gouvernement du Québec. Le nombre de postes occupés et vacants permet de déterminer les priorités de recrutement et d'établir les besoins en personnel par catégorie d'emplois, par ministère et par région. Le tableau 1 donne en résumé l'état des effectifs de la Fonction publique au 12 décembre 1973.

TABLEAU 1

RÉPARTITION DES POSTES OCCUPÉS ET VACANTS PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS (1)

Catégorie d'emplois	Postes		Total	% des postes vacants
	occupés	vacants		
Professionnels	6,079	1,287	7,366	17.5
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	23,290	3,246	26,536	12.2
Agents de la paix	2,377	275	2,652	10.3
Ouvriers	2,398	191	2,589	7.4
Autres fonctionnaires	3,012	163	3,175	5.1
TOTAUX	37,156	5,162	42,318	13.8

(1) Ces chiffres ne tiennent pas compte des organismes suivants: Caisse de dépôt et de placement, Commission des accidents du travail, Commission du salaire minimum, Office des superproues, Régie de l'assurance-maladie, Régie des rentes, Société d'exploitation des loyers et courses.

Études qualitatives des besoins —

Après avoir élaboré un plan d'étude des besoins en personnel et des caractéristiques des marchés de main-d'œuvre et de l'emploi et avoir déterminé des priorités, la Division a entrepris une première recherche concernant l'emploi de médecins-vétérinaires. De telles recherches permettront de prévoir les besoins en main-d'œuvre au cours des prochaines années et de mieux connaître les marchés et les problèmes de recrutement relatifs à chacun des corps d'emploi.

Organismes professionnels —

La Division a conçu et mis à jour une banque d'information sur les caractéristiques de certaines professions. On a ainsi recueilli auprès d'une trentaine de corporations ou d'associations des données précises sur la nature et les champs d'activité de la profession, les modes de communications de la corporation avec ses membres et tout autre renseignement utile.

Division de l'accueil

Cette division a pour objectif d'accueillir, d'informer et de renseigner les personnes intéressées à travailler dans la fonction publique du Québec.

En 1973, elle a reçu plus de 36,550 appels téléphoniques et 26,130 visiteurs, soit respectivement 8% et 30% de plus qu'en 1972.

La Division a terminé au cours de 1973 une recherche qui lui a permis de mieux connaître les motifs de démarche de sa clientèle auprès de la Commission. À la suite de cette étude, de nouveaux centres de distribution des formulaires « offre de service » seront implantés afin de mieux répondre aux besoins de la population.

À l'occasion de l'ouverture de deux nouveaux bureaux régionaux, la Division a mis sur pied un système de statistiques qui lui fournira régulièrement des données sur les caractéristiques de la clientèle des diverses régions du Québec.

Division des programmes d'attraction et de l'information

Programmes d'attraction —

Pendant l'année 1973, la Division a travaillé à améliorer les moyens d'attraction utilisés pour le recrutement du personnel. Une banque d'information sur les media de la presse écrite a donc été constituée.

Les conclusions de recherches portant sur les habitudes des lecteurs des journaux ont amené la Division à modifier tant sur le plan du contenu que sur ceux de la présentation et de la publication les avis de concours qu'elle diffuse.

Depuis avril 1973, les avis de concours de la Commission de la fonction publique sont publiés dans l'édition du samedi des quotidiens plutôt que dans celle du vendredi. La rubrique « faites carrière dans la fonction publique » a été remplacée au mois de juillet par une autre portant le titre « Commission de la fonction publique — concours de recrutement ». Elle regroupe tous les avis de concours à l'exception des annonces d'emplois supérieurs qui font l'objet d'une publication distincte.

Après ces changements, le nombre de candidats attirés dans le cadre de chaque concours annoncé dans la rubrique générale est resté en 1973 sensiblement le même qu'en 1972. Toutefois, le nombre moyen des inscriptions aux concours tenus pour combler les postes de direction supérieure est passé de 7.1 à 21.67.

Le nombre de concours de recrutement annoncés a aussi augmenté considérablement par rapport à l'an dernier.

TABLEAU 2

RÉPARTITION DES CONCOURS DE RECRUTEMENT ANNONCÉS PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS EN 1972 ET 1973

Catégorie d'emplois	1972	1973
Emplois supérieurs	124	314
Professionnels	227	294
Personnel de bureau et autres	201	353
TOTAUX	552	961

En plus de la publication dans les quotidiens et dans les hebdomadaires, d'autres moyens sont utilisés pour diffuser les avis de concours de recrutement. La Division travaille constamment à diversifier les moyens d'attraction afin d'attirer les personnes les plus aptes à combler les postes vacants. C'est ainsi que dans le cadre de certains programmes de recrutement, la collaboration d'organismes professionnels a permis d'atteindre personnellement tous les membres par un avis transmis à chacun d'eux. Des avis ont également été publiés dans les journaux de ces organismes. En ce qui concerne les offres de mutation et les concours de promotion, la Division a eu recours, à l'occasion, au système intégré de la gestion du personnel pour identifier les fonctionnaires qu'elle désirait rejoindre. Dans l'ensemble, ces expériences se sont avérées efficaces.

Un autre moyen d'attraction utilisé est l'affichage des avis de concours dans les édifices gouvernementaux. Afin de les rendre plus accessibles à tous les fonctionnaires une étude de la situation actuelle est en cours. Les recommandations qui s'en dégageront seront appliquées au cours de 1974.

La Division a enfin mis au point un système de statistiques qui bientôt lui fournira automatiquement des données sur l'efficacité de ses moyens d'attraction et lui permettra dès 1974 de faire un meilleur choix de ceux qu'elle doit adopter et des améliorations à apporter.

Information —

L'information des diverses clientèles de la Commission de la fonction publique est une autre activité importante de la Division. Cette dernière a procédé à la préparation, à la publication et à la diffusion de plusieurs dépliants sur les emplois de la fonction publique (38), sur les conditions de travail (1), sur les salaires (15) et une deuxième édition de la brochure intitulée « comment se préparer aux examens » (voir l'appendice A pour la liste des publications de la Commission de la fonction publique).

La Division a répondu par écrit à 2,471 demandes de renseignements de tous genres et a adressé plus de 2,000 questionnaires « offre de service ».

Elle a par ailleurs vu à l'impression et à la diffusion des autres documents et règlements (13) adoptés par la Commission en 1973.

À l'occasion de l'ouverture des bureaux régionaux de Hull et de Chicoutimi, la Division a mis au point une campagne d'information destinée à la population des deux régions administratives concernées.

Elle travaille enfin à la mise sur pied d'un système d'information interne adapté aux besoins du personnel de la Commission.

Division du recrutement post-secondaire

Une meilleure connaissance des besoins en personnel et des marchés de main-d'œuvre a suscité la création d'une division du recrutement post-secondaire qui assumera dès 1974 la responsabilité du recrutement en milieu universitaire et collégial.

Le tableau 3 donne l'état des besoins en personnel faisant l'objet du recrutement universitaire et collégial en 1973-1974. Plus de 3,500 finissants sont concernés par ce programme de recrutement.

TABLEAU 3

RÉPARTITION PAR CORPS D'EMPLOI DES BESOINS EN PERSONNEL FAISANT L'OBJET DU PROGRAMME DE RECRUTEMENT UNIVERSITAIRE ET COLLÉGIAL 1973/1974

Emplois	Besoins prévus
Médecins-vétérinaires	14
Agronomes	35
Arpenteurs-géomètres	8
Ingénieurs forestiers	8
Agents de la gestion financière	212
Ingénieurs	57
Agents de la gestion du personnel	41
Analystes de l'informatique et des procédés administratifs	
Agents de recherche et de planification socio-économique	134
Agents-vérificateurs	78
Techniciens des travaux publics	220
Agents de l'aide sociale	145
	155
TOTAL	1,107

Les principaux objectifs que poursuivra cette Division sont les suivants:

- favoriser le recrutement du personnel dans les maisons d'enseignement post-secondaire;
- assurer l'échange de renseignements avec les maisons d'enseignement.

B — Service de la sélection

Le Service de la sélection est responsable de la gestion des concours de recrutement public pour les catégories d'emplois suivantes: professionnels, personnel de bureau, techniciens et assimilés, agents de la paix, ouvriers et enseignants.

Demandes de personnel et offres de service

Au cours de l'année 1973, le Service a reçu 7,659 demandes de personnel des différents ministères et organismes gouvernementaux.

TABLEAU 4

RÉPARTITION DES DEMANDES DE PERSONNEL PAR CATÉGORIE D'EMPLOI EN 1972 ET EN 1973		
Catégorie d'emplois	1972	1973
Professionnels	1,101	1,517
Fonctionnaires	3,341	5,578
Agents de la paix	315	205
Ouvriers	208	315
Enseignants	17	44
TOTAUX	4,982	7,659

Par ailleurs, 52,812 candidats ont manifesté leur intérêt pour la fonction publique du Québec. La répartition de ces candidatures est la suivante:

TABLEAU 5

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI DES CANDIDATURES REÇUES EN 1972 ET EN 1973		
Catégorie d'emplois	1972	1973
Professionnels	7,481	12,144
Fonctionnaires	31,004	35,595
Agents de la paix	4,101	2,957
Ouvriers	2,442	1,577
Enseignants	47	117
Maîtrise des ouvriers	—	422
TOTAUX	45,075	52,812

Sélection des candidats

Pour répondre aux besoins en personnel qui lui ont été indiqués par les différents ministères et organismes, le Service a tenu 809 séances d'examen au cours desquelles il a étudié 46,310 candidatures.

Étude préliminaire des candidatures —

Le dossier de chacun des candidats a fait l'objet d'une étude pour déterminer s'ils possédaient les pré-requis nécessaires à leur admission aux concours. Cette vérification a porté sur les déclarations des candidats relatives à leur formation académique, à leur expérience et aux autres exigences mentionnées dans les avis de concours.

TABLEAU 6

RÉPARTITION DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE PRÉLIMINAIRE DES CANDIDATURES		
Résultats	Nombre de candidatures	%
Candidatures retenues	29,773	64.3
Candidatures irrecevables	419	0.9
— pour l'âge	3,601	7.6
— pour scolarité insuffisante ou non pertinente	6,429	13.9
— pour dossiers inadéquats	6,088	13.3
TOTAUX	46,310	100

Examens d'aptitudes et de connaissances —

De façon générale, les examens d'aptitudes et de connaissances se déroulent comme suit:

a) Examens écrits

Les candidats sont soumis à des examens écrits lorsque ce mode d'évaluation s'avère nécessaire pour mesurer des aptitudes et des connaissances particulières à certaines fonctions.

Des tests psychométriques sont utilisés pour mesurer les aptitudes des candidats alors que des tests de connaissances servent à évaluer le degré et l'étendue des connaissances pertinentes au poste.

Depuis quelque temps, le Service de la sélection utilise des tests de mise en situation qui, en plus de mesurer à la fois les aptitudes et les connaissances des candidats, mesurent leurs attitudes face à des problèmes de travail concrets. Ce genre de tests est conçu en tenant compte de tous les aspects du poste à combler. Pour le moment, l'utilisation de ces tests est restreinte: en effet le Service ne dispose pas présentement du nombre requis de personnes spécialisées pour la préparation et la correction de ces tests de même que l'interprétation des résultats.

TABLEAU 7

RÉPARTITION DES RÉSULTATS DES EXAMENS ÉCRITS

Résultats	Nombre de candidats	%
Succès	8,713	40.3
Échec	6,365	29.4
Absence aux examens	6,556	30.3
TOTAUX	21,634	100

b) Entrevues

Les jurys ont reçu en entrevue 9,726 candidats. À partir des caractéristiques des postes vacants faisant l'objet d'un concours, ces jurys ont la responsabilité d'apprécier la valeur des dossiers professionnels de chacun des candidats, d'étudier les résultats obtenus aux différentes étapes du concours et de recommander à la Commission les personnes les plus aptes à occuper les postes à pourvoir.

TABLEAU 8

RÉPARTITION DES RÉSULTATS DE L'ENTREVUE

Résultats	Nombre de candidats	%
Candidats recommandés	6,526	55.6
Candidats non recommandés	3,200	27.2
Candidats absents	1,539	13.3
Candidatures retirées	458	3.9
TOTAUX	11,723	100

Examens d'aptitudes physiques et étude des antécédents professionnels —

La mise en application des nouveaux règlements de classification concernant les agents de la paix nécessite la vérification des aptitudes physiques et l'étude des antécédents professionnels des candidats.

Le Service de la sélection a obtenu la collaboration des autorités du ministère des Travaux publics en ce qui concerne l'examen médical des candidats et celle de la Sûreté du Québec pour la vérification de leurs antécédents professionnels.

Les résultats obtenus jusqu'à maintenant ont permis à la Commission de déclarer l'éligibilité de 150 candidats. À ce nombre, s'ajoutent 73 candidatures présentement à l'étude.

TABLEAU 9

**RÉPARTITION PAR EMPLOI DES CANDIDATS DÉCLARÉS ÉLIGIBLES
SUITE À DES EXAMENS D'APTITUDES PHYSIQUES
ET À L'ÉTUDE DES ANTÉCÉDENTS PROFESSIONNELS**

Emplois	Nombre de candidats
Agents de conservation de la faune	5
Constables de la Cour de bien-être social	3
Gardiens-constables	45
Inspecteurs des autoroutes	44
Inspecteurs des transports	7
Surveillants en établissements de détention	46
TOTAL	150

**Programmes spéciaux de sélection
auprès des institutions d'enseignement**

Au cours de l'année 1973, les autorités des ministères et des organismes ont exprimé le désir d'obtenir les services d'un grand nombre de nouveaux diplômés des universités, des collèges et des écoles secondaires.

Pour répondre à cette demande, le Service de la sélection du personnel et le Service du recrutement ont organisé des programmes de recrutement à l'intention des finissants de ces institutions.

Les programmes à l'intention des diplômés universitaires s'adressaient plus particulièrement aux finissants des facultés des sciences appliquées, des

sciences de l'administration et des sciences de l'homme. Les jurys d'examen ont alors interviewé 992 étudiants dont 668 ont été déclarés éligibles à occuper un poste convenant à leur formation.

TABLEAU 10

**RÉPARTITION PAR EMPLOI DES CANDIDATS DÉCLARÉS ÉLIGIBLES
SUITE AU PROGRAMME DE RECRUTEMENT UNIVERSITAIRE**

Emplois	Nombre de candidats
Ingénieurs	101
Agronomes	47
Médecins-vétérinaires	14
Ingénieurs forestiers	27
Arpenteurs-géomètres	7
Agents de la gestion du personnel	153
Agents de la gestion financière	95
Agents de recherche et de planification socio-économique	92
Analystes de l'informatique et des procédés administratifs	132
TOTAL	668

Des programmes ont également été mis en oeuvre dans les collèges d'enseignement général et professionnel afin de recruter des agents de l'aide sociale, des agents-vérificateurs et des techniciens des travaux publics. La sélection aura lieu au début de l'année 1974. Les candidats choisis pourront ainsi entrer en fonction dès leurs études terminées selon les besoins en personnel exprimés par les autorités des ministères et des organismes.

Au début de l'année 1973, 1,150 finissantes de différentes écoles secondaires de la province ont été invitées à participer aux examens pour le choix d'employées de secrétariat. De ce nombre, 798 ont été déclarées éligibles à occuper cet emploi.

Bureaux régionaux

Montréal

Aux responsabilités déjà assumées par le bureau régional de Montréal concernant la sélection du personnel de cette région pour les catégories « fonctionnaires » et « agents de la paix », s'est ajoutée celle de la sélection du personnel professionnel.

Les avis de concours publiés dans les différents journaux de la région de Montréal ont amené l'inscription de 19,594 candidats. Pour traiter ces candidatures, les agents de la gestion du personnel de ce bureau ont coordonné la tenue de 172 séances d'examen au terme desquelles la Commission a déclaré l'éligibilité de 1,529 candidats.

Cette déconcentration des activités du Service de la sélection du personnel dans la région de Montréal a pour effet d'assurer un meilleur service à la population ainsi qu'aux ministères et organismes qui y sont présents.

De plus, cette initiative a incité les autorités des ministères et des organismes à affecter aux activités de dotation des agents qui par leurs contacts avec les gestionnaires et leurs connaissances des caractéristiques des postes à pourvoir, peuvent maintenant assurer une communication plus efficace avec le bureau de Montréal et permettre ainsi la préparation de programmes de recrutement et de sélection du personnel mieux adaptés aux besoins manifestés.

Outaouais et Saguenay --- Lac Saint-Jean

Au cours de l'année 1973, le Service de la sélection du personnel a procédé à l'ouverture de deux nouveaux bureaux régionaux l'un dans la région de l'Outaouais, l'autre dans celle du Saguenay-Lac Saint-Jean.

L'objectif principal des représentants régionaux consiste à améliorer la qualité des services dispensés par la Commission aux ministères, aux organismes gouvernementaux et à la population de ces régions.

Pour atteindre cet objectif, les responsables des bureaux devront les informer du rôle de la Commission en tant qu'organisme responsable du recrutement et de la sélection du personnel des divers ministères et organismes du gouvernement du Québec.

En matière de recrutement, ils devront s'assurer que la population est informée du nombre et de la nature des postes à combler dans ces régions et des conditions d'admission aux concours. Ils accueilleront les personnes qui désirent travailler dans la fonction publique et les renseigneront sur les possibilités de carrière qui s'offrent à elles. Ils répondront également aux demandes de renseignements des candidats concernant leurs résultats d'examen.

Les responsables des bureaux devront par ailleurs coordonner la tenue de concours de recrutement pour combler, dans les régions, les postes vacants de la catégorie des « emplois de bureau ».

Ils conseilleront aussi les autorités du Service de la sélection sur les moyens les mieux appropriés pour solutionner les difficultés de recrutement dans leur région respective.

Le Service de la sélection se propose de mettre en place, au cours de l'année 1974, quatre autres bureaux dans les régions administratives suivantes: Bas Saint-Laurent — Gaspésie, Côte-Nord, Cantons de l'Est et Trois-Rivières.

C — Service de l'organisation des carrières

Le Service de l'organisation des carrières a pour responsabilité de conseiller la Commission en matière de classification, d'avancement et de promotion du personnel de la fonction publique exception faite des cadres supérieurs. Il propose des normes qui permettent non seulement de classer le personnel mais aussi d'organiser et de favoriser le déroulement de sa carrière; il assure que dans tous les cas possibles les postes vacants sont comblés par voie de promotion interne; il contrôle enfin le déroulement des concours d'avancement et de promotion.

Classification du personnel

Révision de certains règlements de classification du personnel —

Une part importante des travaux du Service a porté sur l'étude de requêtes visant à modifier certains règlements de classification. C'est ainsi que plusieurs occupations-types ont fait l'objet soit d'un bref examen suivi d'une recommandation appropriée, soit d'une recherche plus approfondie conduisant à des amendements, à un règlement, voire à un nouveau règlement. Dans la catégorie du personnel ouvrier ou assimilé, ce sont: les aides en tuyauterie; les conducteurs de ponts tournants ou levants; certains employés à la résidence du Lieutenant-gouverneur. Dans la catégorie du personnel de bureau, techniciens et assimilés, ce sont: les agents d'évaluation en assurance-maladie; les agents d'évaluation immobilière; les agents de réclamations en accidents du travail; les agents-vérificateurs chez le Contrôleur des finances; les agents de rentes; les greffiers-audienciers et les secrétaires judiciaires; les employées de secrétariat; les enquêteurs sur les relations de travail; les instructeurs en sécurité; les inspecteurs en gaz; les inspecteurs en produits pétroliers; les inspecteurs en carburants; les inspecteurs en hygiène publique; les préposés aux services d'imprimerie. Dans la catégorie des agents de la paix, ce sont: les agents de pêcheries; les agents de conservation de la faune; les infirmiers en institution pénale; les constables de la Cour de bien-être social. Dans la catégorie des professionnels, ce sont: les actuaire; les agents de l'approvisionnement; les agents de gestion financière; les diététistes professionnels; les commissaires-enquêteurs; les conciliateurs.

Les nouvelles occupations faisant suite à une législation particulière, par exemple les inspecteurs en produits pétroliers, ont reçu priorité. Certaines autres requêtes faisant suite à l'intégration du personnel seront examinées en 1974.

Classification du personnel de maîtrise —

En matière de classification, l'année 1973 s'est caractérisée par l'identification et l'organisation des emplois de maîtrise des agents de la paix et du personnel de bureau, techniciens et assimilés. Les travaux du Service ont en grande partie porté sur cette question. Ils font suite à l'adoption d'une nouvelle classification du personnel de ces deux catégories assujetties à un régime de convention collective de travail. Le personnel de maîtrise supervise le travail de ces employés, en apprécie le rendement, représente l'employeur dans ses rapports avec eux et assure l'exécution de leurs programmes d'activités.

La classification du personnel de maîtrise reconnaît que celui-ci constitue vraiment le prolongement hiérarchique des corps de « fonctionnaires ». Le statut particulier du personnel de maîtrise comprend, en conséquence, des dispositions générales relatives aux fonctions et responsabilités caractéristiques de la catégorie, favorise la dotation des postes de maîtrise par la base, assure la sélection des employés plus expérimentés et aptes à remplir des fonctions administratives par un stage probatoire et propose enfin un mode de rémunération qui se veut plus dynamique et plus motivant.

Dans une optique d'organisation réaliste de la carrière, la classification du personnel de maîtrise effectue de plus un regroupement des agents selon des secteurs spécifiques d'activités. Ceux-ci correspondent généralement aux corps d'emplois du personnel de bureau, des techniciens et assimilés et permettent, par conséquent, des lignes continues de carrières. Ils favorisent la détermination de rémunérations appropriées et la sélection d'un personnel ayant acquis une bonne expérience dans un secteur particulier d'activités.

En juillet 1973, le Service a proposé à la Commission un règlement relatif au statut particulier du personnel de direction des agents de la paix. Ce règlement a été adopté par la Commission et approuvé par le Conseil du trésor. Le Service a, par la suite, dirigé l'intégration du personnel visé.

En octobre 1973, la Commission s'est vu remettre un projet de règlement relatif au statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés. Ce vaste et important travail fait depuis lors l'objet de consultations auprès des ministères et organismes intéressés.

Au cours du même mois, le Service a remis à la Commission deux projets de règlements relatifs au statut particulier des registrateurs et registrateurs adjoints et des officiers de justice adjoints. Ceux-ci sont présentement en voie de réévaluation dans le but de mieux adapter la classification de ce personnel au régime syndical.

Classement des emplois

Le Service a régulièrement fourni aux ministères et aux organismes des renseignements susceptibles de les aider à formuler à la Commission des recommandations en matière de classement des postes. Au moment de la réception des « demandes de personnel » les descriptions d'emploi ayant trait aux techniciens et agents de bureau des classes principales ainsi qu'aux attachés d'administration ont été examinées avec beaucoup d'attention. L'exploitation abusive de ce dernier corps de fonctionnaires professionnels a nécessité la formation d'un comité de classement spécifique. Ce comité a pu ainsi constater que le tiers des nouveaux postes pouvait être pertinemment classé dans un autre corps d'emploi existant. Du 15 août au 31 décembre 1973, le comité formé d'agents de la gestion du personnel de trois services de la Commission a étudié 148 descriptions d'emploi et a formulé 100 recommandations de classement au corps des attachés d'administration et 48 à un autre corps. Notons qu'il y a eu une légère diminution du nombre de demandes de classement à ce corps dont les effectifs étaient de 1,239 au 29 novembre 1973 selon un rapport de la Direction générale des systèmes du ministère de la Fonction publique.

Enfin, dans le cadre de l'intégration du personnel ouvrier, le Service a tenu des séances d'information sur la nouvelle classification ceci dans le but de faciliter le travail des responsables de cette opération dans les ministères et organismes.

Promotion du personnel

Avancement des professionnels —

L'avancement de classe des fonctionnaires professionnels est fonction de leur rendement au travail. Le passage de la classe III à la classe II est tributaire de la qualité générale des travaux et de l'autonomie professionnelle du candidat. L'accès à la classe I est relié à l'envergure professionnelle et à l'excellence du rendement du candidat.

Chacun des ministères ou des organismes forme, avec l'approbation de la Commission, des jurys de sélection généralement spécifiques à chacun des corps de professionnels à son emploi. Par contre, tous les candidats à l'avancement chez les agents de la gestion du personnel et chez les attachés d'administration sont évalués par un jury unique formé à cette fin par la Commission. L'appendice B illustre les résultats des trois dernières sessions d'examen d'avancement de classe chez les professionnels. Il faut noter que les résultats de la session de novembre 1973 ne sont pas encore disponibles; ils apparaîtront donc dans le prochain rapport annuel de la Commission.

Avancement du personnel ouvrier —

La mise en vigueur, au mois de juin 1973, d'une nouvelle classification du personnel ouvrier marque un point de départ. Cette réglementation normalise l'avancement des ouvriers de la fonction publique, principalement en indiquant les emplois qui, autant que possible, devront être comblés par promotion interne.

Le Service a préparé et soumis à la Commission, une première directive énonçant les modalités et les pratiques régissant l'organisation de l'avancement du personnel ouvrier. Cette directive vise à établir un cadre uniforme, cohérent et connu à l'intérieur duquel les opérations se font et les décisions se prennent. La procédure d'avancement tient compte du fait que le personnel ouvrier travaille dans toutes les régions du Québec. En conséquence, elle vise à déconcentrer les opérations et à favoriser la participation des gestionnaires.

La directive approuvée, le Service a tenu des séances d'information auprès des agents de la gestion du personnel des ministères concernés.

Avancements et promotion des agents de la paix, du personnel de bureau, des techniciens et autres fonctionnaires —

L'avancement de classe, pour ce personnel, consiste à se voir attribuer à l'intérieur d'un même corps d'emploi une classe mieux rémunérée et partant associée à des tâches plus complexes.

Par ailleurs, la promotion constitue l'accès à un autre corps dont les conditions d'admission et l'échelle de traitements sont supérieures. Dans les deux cas, il y a affectation du fonctionnaire intéressé à un nouveau poste de travail.

Au cours de l'année 1973, le Service a reçu 1,401 demandes de personnel concernant les catégories de fonctionnaires précitées. La plupart de ces demandes requerrait le choix d'un titulaire pour combler un poste vacant. C'est ainsi que la tenue de 479 concours a été autorisée dans le but de sélectionner les fonctionnaires jugés les plus aptes à occuper les postes vacants. De ce nombre il y eut 278 autorisations de concours d'avancement, dont seulement 10 à caractère interministériel et 201 autorisations de concours de promotion dont 57 à caractère interministériel.

Les moyens de sélection utilisés lors de ces concours sont l'examen du dossier du candidat et l'entrevue avec un jury compétent.

82 des concours précités ont de plus comporté un examen écrit de connaissances ou d'aptitudes. Ce fut notamment le cas lors des concours de promotion au corps des attachés d'administration et des concours ayant attiré un grand nombre de candidatures. Un total de 916 fonctionnaires ont subi ce type d'épreuve.

À la suite des concours complétés en 1973, 1,130 candidats soit près de 5% des effectifs de ces catégories ont été déclarés éligibles. De ce nombre 789 l'ont été à l'occasion d'un concours d'avancement et 341 d'un concours de promotion dont 94 au corps des attachés d'administration.

Le Service a assuré la coordination d'un comité de travail interministériel chargé par la Commission d'étudier la question du « coefficient d'expérience », notion issue de l'évaluation des dossiers académiques et professionnels du personnel de bureau, techniciens et assimilés ayant fait l'objet d'une intégration en novembre 1972. Le comité a énoncé des recommandations ayant pour effet de fonder l'admissibilité des employés précités à l'avancement de classe et au changement de grade sur leur coefficient d'expérience régulièrement révisé.

Pendant l'année le Service a aussi accru sa présence auprès des membres des jurys de sélection. Un document d'information en matière de sélection des candidats à l'avancement est actuellement en préparation.

Changement de grade —

La réglementation mise en vigueur en novembre 1972 concernant le statut particulier du personnel de bureau, techniciens et assimilés a introduit dans cette classification la notion de grade et prévu des dispositions en matière de changement de grade. L'avancement du grade II au grade I d'une classe dépend du rendement du fonctionnaire et de sa compétence. Le changement de grade est accordé par le sous-chef sur recommandation des supérieurs en mesure d'apprécier l'efficacité du candidat sur les lieux mêmes de son travail.

Conformément aux règlements, les ministères et les organismes ont tenu, en 1973, deux sessions de changement de grade. Un tableau à l'appendice C illustre les résultats de ces examens.

Un taux de changements de grade aussi élevé frise l'automatisme. La notion de grade, conçue comme un instrument de motivation des fonctionnaires et de gestion décentralisée au personnel d'encadrement et de direction, perd ainsi beaucoup de sa signification. Pour l'instant, il faut conclure que les gestionnaires de la fonction publique sont en général tout à fait satisfaits du rendement du personnel qu'ils dirigent.

Étude de diverses requêtes —

Au cours de 1973, le Service a procédé à l'étude de diverses requêtes et a formulé une recommandation à la Commission pour chacune d'elles, à savoir: 21 requêtes de rémunération additionnelle; 58 recommandations d'avancement accéléré d'échelon en faveur des agents de la gestion du personnel; 24 plaintes de fonctionnaires à la suite de leur participation à un concours d'avancement ou de promotion; 24 demandes de reclassement avec rétrogradation et 15 autres requêtes diverses.

D — Service des emplois supérieurs

Le Service des emplois supérieurs a pour fonctions de:

- a) recommander un cadre général déterminant l'organisation et l'évolution des emplois supérieurs dans la fonction publique;
- b) recruter, sélectionner et proposer aux ministères et organismes les candidats les plus aptes à combler les postes de direction supérieurs;
- c) participer à l'élaboration des politiques gouvernementales en matière de gestion des cadres supérieurs et des adjoints aux cadres supérieurs.

L'année 1973 a été marquée non seulement par la naissance du Service des emplois supérieurs mais aussi par une augmentation très sensible des activités regroupées dans ce nouveau service au moment même où ses structures étaient mises en place. En effet une directive du Conseil du trésor sur la préparation des plans d'organisation supérieure et des tableaux d'effectifs a entraîné des modifications importantes dans la structure administrative des ministères et organismes et par conséquent un grand nombre de demandes d'évaluation de poste, de reclassement et de concours pour combler les nouveaux postes de direction autorisés par le Conseil du trésor.

Malgré les difficultés, une identification plus systématique des problèmes posés par la gestion des postes de direction supérieure a été possible. À partir de cette connaissance, le Service compte élaborer un certain nombre de projets d'études tant dans le domaine du classement que de la dotation. Ces travaux devraient permettre d'accroître l'efficacité des services et contribuer à la mise en place d'une politique globale de gestion des cadres supérieurs de la fonction publique.

Évaluation des postes de direction supérieure

L'approbation par le Conseil du trésor de nouvelles structures administratives a conduit à un surcroît presque imprévisible d'évaluations de postes de direction supérieure.

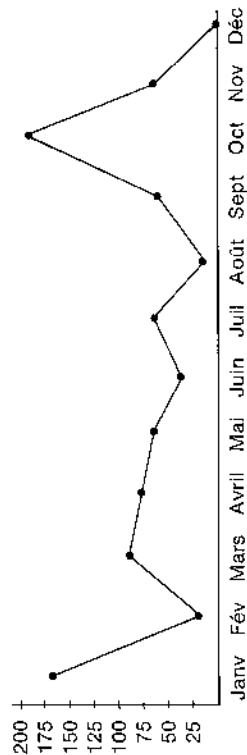
Comme l'indique le tableau de l'appendice D le Service a recommandé le classement de 923 postes. De ce nombre 404 ont été classés au niveau de cadre supérieur et 369 à celui d'adjoint aux cadres supérieurs. De l'avis de la Commission, 150 postes soumis à l'évaluation, soit 16,2%, ne rencontraient pas les exigences pour obtenir le classement de postes de direction supérieure.

On constatera l'augmentation de travail dans ce secteur en comparant les chiffres pour les années 1970, 1971 et 1972 alors que la Direction de la

classification évaluait, pour chacune de ces années, 358, 362 et 432 postes. C'est donc une augmentation de 100% pour l'année 1973.

Le tableau 11 illustre la répartition mensuelle des évaluations.

TABEAU 11
RÉPARTITION MENSUELLE DES ÉVALUATIONS DE
POSTES DE DIRECTION SUPÉRIEURE



Le temps consacré à toutes ces demandes n'a pas permis de réviser la méthode actuellement utilisée pour l'évaluation des postes de direction comme l'annonçait le rapport de l'année dernière. Le Service entend toutefois y accorder toute l'attention nécessaire au cours de la prochaine année afin d'en faire un instrument encore mieux adapté aux besoins actuels.

Une autre des préoccupations du Service a été la mise à jour de la liste des emplois supérieurs et de leurs titulaires. Cette opération repose sur l'obtention de l'information pertinente notamment sur les départs, les décès et les mises à la retraite des cadres supérieurs. Une étude a été entreprise en collaboration avec le Service des études et de l'inspection de la Commission et la Direction des systèmes du ministère de la Fonction publique en vue de maintenir cette liste à jour à l'aide des informations contenues dans le système intégré de gestion du personnel. Ce projet n'est pas complété en raison des problèmes techniques qui se présentent.

Recrutement et sélection

Les activités de ce secteur ont également augmenté. Avec la collaboration du Service du recrutement, la publicité entourant les concours a été modifiée de façon à rendre les avis à la fois plus simples et plus attrayants.

Une étude comparative des concours de cadre annoncés en juin, juillet et août 1972 et 1973 indique un accroissement intéressant de candidatures relié à ces changements.

En 1973 le Service a organisé 320 concours dont 201 de recrutement et 119 de promotion (appendice E). Des 201 concours de recrutement, 106 concernaient des postes de cadres et 95 des postes d'adjoints aux cadres supérieurs; 48 concours de promotion visaient à combler des postes de cadres et 71 des postes d'adjoints aux cadres supérieurs.

Il y a eu 3,135 inscriptions aux concours de recrutement comparativement à 1,741 en 1972. Cette hausse peut s'expliquer par les modifications apportées à la publicité et aussi par l'augmentation du nombre de concours. Les programmes de recrutement ont attiré en moyenne 15.6 candidats par concours.

Promotion

En ce qui concerne la promotion, le nombre des concours et celui des candidatures se sont maintenus à un niveau à peu près identique à ceux de 1972. En effet, 119 concours ont amené 588 candidatures alors qu'en 1972 on enregistrait 528 candidatures pour 108 concours. Le nombre moyen des inscriptions qui fut de 4.9 en 1973 et de 3 en 1972 semble nettement insuffisant. Il faudra étudier attentivement ce phénomène au cours de la prochaine année.

Études de cas particuliers

Il faut enfin mentionner une autre activité rattachée à la dotation, activité qui demande beaucoup de temps en recherche et rédaction de rapports: l'étude des demandes présentées par les ministères concernant la situation individuelle de certains cadres. Le tableau 12 indique le nombre et la nature des requêtes soumises par les ministères.

TABEAU 12

ÉTUDES DE CAS PARTICULIERS

Nature des demandes	Nombre	%
Reclassement à la suite d'une réévaluation de poste	29	13.0
Nomination après étude du dossier	72	32.2
Reclassement au niveau reconnu du poste	23	10.3
Réajustement de traitement	50	22.4
Étude pour rémunération additionnelle	11	4.9
Changement de titre de fonction	13	5.9
Mutation ou réaffectation	22	9.9
Autres	3	1.4
TOTAUX	223	100

E — Service des études et de l'inspection

L'année 1973 fut pour le Service des études et de l'inspection une année de démarrage en ce qui concerne les activités d'inspection et une année de consolidation en ce qui concerne les autres activités du Service.

Division de l'opération du système mécanisé

Cette Division qui a pour rôle principal le traitement centralisé des candidatures inscrites aux concours de recrutement a reçu, durant la dernière année, un total de 56,535 offres de service (appendice F). Ce volume de candidatures aux concours représente une augmentation d'environ 10,000 documents, c'est-à-dire 20% par rapport à l'année précédente. Dans l'année à venir de nombreux changements seront apportés aux méthodes de traitement des offres de service. Ils permettront, entre autres choses, un traitement plus rapide et mieux adapté aux différents groupes de candidats inscrits aux concours.

Division des systèmes

Cette Division fut créée lors de la mise en oeuvre des structures du Service et s'est vu confier comme mission l'étude des procédés et des systèmes administratifs de la Commission.

Les nombreux changements d'organisation occasionnés par la mise en place des nouvelles structures ont produit dans cette Division un surplus de travail dépassant de beaucoup la charge normale de croisière. Il a donc fallu établir des priorités et s'assurer que les services essentiels étaient maintenus. Parmi les principales réalisations de ce groupe, il faut noter la production de nombreux mémoires ou études, la tenue de séances d'information concernant le système mécanisé et, enfin, le maintien des communications techniques avec la Direction des systèmes du ministère de la Fonction publique.

En plus de continuer à fournir un service de soutien spécialisé et essentiel aux différents services en matière de systèmes et méthodes, cette Division se verra confier, en 1974, des travaux d'études orientés vers la modernisation des systèmes mécanisés présentement utilisés à la Commission. Ces travaux devraient normalement se faire en collaboration avec les responsables du système intégré de gestion du personnel du ministère de la Fonction publique.

Division de l'inspection

Cette Division dont la création est tout aussi récente que la précédente s'est vu confier un des volets les plus importants du rôle dévolu au Service par le plan d'organisation.

C'est ainsi que son personnel professionnel a procédé à plusieurs recherches et études. En plus de coordonner les programmes de stage des nouveaux employés dans les services, la Division s'est vu confier dans le dernier trimestre de l'année l'examen de toutes les demandes de rémunérations additionnelles soumises à l'attention de la Commission.

En vertu du pouvoir qui lui est dévolu au deuxième paragraphe de l'article 11 de la Loi de la fonction publique la Commission a aussi demandé au Service des études et de l'inspection d'examiner un certain nombre de cas ou de dossiers spéciaux soumis par les ministères. Dans la majorité de ces cas, le travail d'inspection consistait principalement à compléter ou à préciser les données fournies par le demandeur afin de permettre à la Commission de prendre une décision.

En plus de ces activités courantes d'inspection « ad hoc » la Division a entrepris des études et des recherches a posteriori et couvrant des champs d'activités dépassant de beaucoup en ampleur les cas individuels.

F — Service juridique et d'enquête

Division juridique

Cette Division a pour responsabilité de conseiller la Commission en matière juridique. Cette activité multiforme amène notamment la Division à participer à la conception de certaines orientations de la Commission et à collaborer à l'élaboration de projets divers, de nature réglementaire ou autre, qui impliquent des aspects juridiques du régime de la fonction publique.

Division « Appel »

Cette Division a la responsabilité des enquêtes que la Commission est appelée à instruire en matière de révocation de nomination ou de destitution des employés non régis par une convention collective de travail (article 61 de la Loi). C'est ainsi qu'au cours de l'année écoulée, la Division a été chargée de onze enquêtes de cette nature. Dans quatre cas, le ministère ou l'organisme requérant la révocation a accepté la démission de l'employé impliqué au cours des procédures préliminaires à l'audition de l'affaire.

À l'occasion des sept enquêtes tenues, ce sont des manquements au devoir de probité qui étaient allégués dans trois cas, l'insuffisance professionnelle dans deux autres et des manquements aux devoirs de service dans les deux derniers, soit dans un cas l'absence prolongée sans justification ni autorisation et dans l'autre, le refus d'assumer le service après une nouvelle affectation.

Toutes ces procédures, sauf deux, se sont terminées par une recommandation de révocation de l'employé visé. Le ministère et l'organisme plaignants qui ont succombé avaient chacun allégué l'insuffisance professionnelle des employés impliqués.

La Division coordonne depuis l'automne les activités de la Commission en matière d'appels de classement logés par des employés non régis par une convention collective, responsabilité qui incombait jusqu'alors au Secrétariat de la Commission. La portion du présent rapport qui traite des activités du Secrétariat fait état du nombre d'appels de cette nature relativement auxquels la Commission a exercé au cours de l'année les pouvoirs que lui confère le deuxième alinéa de l'article 24 de la Loi. De concert avec la Division juridique, la Division « appel » du Service termine l'étude des appels consécutifs à l'intégration du personnel de bureau, techniciens et assimilés, à celle des agents de la paix et à celle des ouvriers, les membres de l'une et l'autre Division agissant en qualité de délégués-enquêteurs de la Commission pour l'étude en deuxième étape de ces appels.

Partie II

Activités de la Commission et de son Secrétariat

Assemblées de la commission

Entre le 1^{er} janvier 1973 et le 31 décembre 1973, la Commission a tenu 135 assemblées. Les matières qui ont fait l'objet de ces assemblées sont décrites ci-après.

APPROBATION DE LISTES D'ÉLIGIBILITÉ	6188
ANNULATION ET MODIFICATION DE LISTES D'ÉLIGIBILITÉ	5
FORMATION DE JURYS D'EXAMENS	2133
ADOPTION DE RÉSOLUTIONS (La répartition et la nature de ces résolutions sont exposées dans l'appendice G)	367
APPROBATION DU NIVEAU DE CLASSIFICATION DE POSTES	668
— cadres supérieurs	370
— adjoints aux cadres supérieurs	298

Au cours de ces assemblées, la Commission a étudié 1579 sujets inscrits à l'ordre du jour.

Règlements adoptés

La Commission a adopté les nouveaux règlements de classification suivants:

- Règlement concernant le statut particulier des actuaaires;
- Règlement concernant le statut particulier des agents d'évaluation en assurance-maladie;
- Règlement concernant le statut particulier des inspecteurs en produits pétroliers;
- Règlement concernant le statut particulier des inspecteurs en carburant;
- Règlement concernant le statut particulier des inspecteurs en gaz;
- Règlement concernant le statut particulier du personnel de direction des agents de la paix;
- Règlement concernant les secrétaires particuliers et les secrétaires particuliers adjoints;
- Règlement concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés au Centre de réadaptation de la Commission des accidents du travail.

La Commission a adopté les règlements modifiant les règlements de classification suivants:

Règlement concernant le statut particulier des agents de conservation de la faune;

Règlement concernant le statut particulier des greffiers-audienciers;

Règlement concernant le statut particulier des employées de secrétariat;

Règlement concernant le statut particulier des diététistes professionnels;

Règlement concernant le statut particulier des préposés au service d'imprimerie;

Règlement concernant le statut particulier des photographes;

Règlement concernant le statut particulier des agents de réclamations en accidents du travail;

Règlement concernant le statut particulier des conseillers juridiques;

Règlement concernant le statut particulier des adjoints aux cadres supérieurs;

Règlement concernant le statut particulier du personnel ouvrier;

SECTION 420 — Classe d'aide en tuyauterie

SECTION 432 — Classe de conducteur de ponts tournants ou levants.

La Commission a aussi adopté les règlements suivants:

Règlement concernant certains aspects de l'admissibilité et de l'avancement dans la fonction publique;

Règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leur titulaire;

Règlement provisoire concernant les congés, les heures de travail et la rémunération du temps supplémentaire;

Règlement abrogeant le règlement provisoire concernant les congés, les heures de travail et la rémunération du temps supplémentaire;

Règlement concernant certaines conditions de travail des conseillers juridiques;

Règlement modifiant le règlement relatif aux allocations d'isolement et d'éloignement de type permanent pour les administrateurs et les adjoints aux cadres supérieurs.

Faits divers

Durant l'année, 11 fonctionnaires professionnels se sont adressés à la Commission pour demander une révision de leur résultat d'examen à la suite de leur participation au concours d'avancement de classe dans leur corps d'emploi. Trois plaintes, après enquête, se sont révélées fondées et huit ont été jugées non fondées. La Commission a donc ordonné une reprise de l'examen dans trois cas.

Le 28 février 1973, les nouveaux services prévus dans le plan de l'organisation administrative supérieure de la Commission furent mis en force.

Certains hauts fonctionnaires ont participé aux assemblées de la Commission. Ainsi le sous-ministre de l'Éducation, monsieur Yves Martin, a participé à l'assemblée du 7 mars 1973 alors que les sous-ministres adjoints de la Fonction publique, messieurs Raymond Conti et Raymond Gérin, et le directeur général adjoint des Relations du travail de ce ministère, monsieur Gaston Lefebvre, ont participé aux assemblées du 17 janvier et du 6 avril 1973.

La Commission a formé elle-même ou participé à la création de divers groupes de travail nommés ci-après:

1. Comité consultatif chargé de formuler des recommandations sur le droit d'appel en matière d'avancement de classe chez les fonctionnaires et les ouvriers.
2. Groupe de travail pour étudier les problèmes reliés à la mise en application du règlement de classification concernant les mécanographes.
3. Groupe de travail pour étudier le problème de l'utilisation des coefficients d'expérience dans l'application du règlement de classification concernant le personnel de bureau, techniciens et assimilés.
4. Groupe de travail chargé d'étudier le projet de règlement de classification concernant les agents d'évaluation en assurance-maladie.
5. Groupe de travail pour préparer un projet d'échelle de traitements et les modalités d'intégration du personnel à la classification concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés.

La Commission a émis au cours de l'année des directives concernant les règles et la procédure d'avancement de classe du personnel ouvrier, d'avancement de classe des fonctionnaires professionnels et d'avancement de classe chez les agents de la paix, le personnel de bureau, techniciens et assimilés. Elle a aussi adopté une directive relative à la mise en application du « Règlement concernant certains aspects de l'admissibilité et de l'avancement dans la fonction publique ».

APPENDICES

Un fonctionnaire professionnel de la Commission, monsieur Jean-Claude Kirouac, s'est vu décerner par l'École nationale d'administration publique un diplôme de maîtrise en administration publique au terme des études de perfectionnement qu'il a faites à plein temps dans cette institution.

Le 2 octobre, Me Charles A. Dionne, membre de la Commission, a pris sa retraite. Lui a succédé monsieur Raymond Gérin, sous-ministre adjoint de la Fonction publique.

Le 15 octobre, monsieur Jacques Vézina fut nommé secrétaire de la Commission et monsieur François Giroux, agent de la gestion du personnel, fut désigné pour exercer la fonction de secrétaire adjoint.

LISTE DES PUBLICATIONS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE*

Comment se préparer aux examens, 2e édition
Conditions générales de travail dans la fonction publique
La Commission de la fonction publique

Échelles des salaires (Professionnels) — 2 dépliant

1. Ingénieurs
Ingénieurs-forestiers
Spécialistes en sciences physiques
Arpenteurs-géomètres
Analystes de l'informatique et des procédés administratifs
Architectes
Agronomes
Agents de la gestion financière
Biologistes
Attachés d'administration
Agents d'information
Travailleurs sociaux
Traducteurs
Agents culturels
Agents de recherche et de planification socio-économique
Agents de développement industriel
2. Bibliothécaires
Diététistes professionnels
Psychologues
Conseillers d'orientation professionnelle
Spécialistes en sciences de l'éducation
Médecins omnipraticiens
Médecins évaluateurs
Médecins spécialistes en hygiène publique
Médecins spécialistes: autres spécialités
Médecins vétérinaires

* Cette liste exclut les textes officiels tels les règlements concernant le statut particulier des fonctionnaires, etc.

Échelles des salaires (Personnel de bureau, auxiliaires, techniciens, agents de la paix) — 13 dépliant

1. Accueil et information
2. Agriculture et économie domestique
3. Arts appliqués et graphiques
4. Electronique et mécanique
5. Informatique
6. Sécurité publique
7. Sécurité sociale et loisirs
8. Services administratifs
9. Services para-médicaux
10. Ressources naturelles
11. Techniques de la construction
12. Transports aérien et routier
13. Personnel de direction des agents de la paix

Monographies professionnelles

- L'agent de bureau dans la fonction publique du Québec
- L'agent de développement industriel dans la fonction publique du Québec
- L'agent de la gestion financière dans la fonction publique du Québec
- L'agent de la gestion du personnel dans la fonction publique du Québec
- L'agent-vérificateur dans la fonction publique du Québec
- L'agent de recherche et de planification socio-économique dans la fonction publique du Québec
- L'agent d'information dans la fonction publique du Québec
- L'agronome et le médecin vétérinaire dans la fonction publique du Québec
- L'analyste en informatique et des procédés administratifs dans la fonction publique du Québec
- L'arpenteur-géomètre et l'ingénieur forestier dans la fonction publique du Québec
- L'ingénieur dans la fonction publique du Québec
- Le bibliothécaire dans la fonction publique du Québec
- Le biologiste dans la fonction publique du Québec
- Le dactylographe dans la fonction publique du Québec
- Le dessinateur dans la fonction publique du Québec
- L'employée de secrétariat dans la fonction publique du Québec
- Le pilote d'aéronef dans la fonction publique du Québec
- Le spécialiste en sciences physiques dans la fonction publique du Québec
- Le sténographe judiciaire dans la fonction publique du Québec
- Le technicien en administration dans la fonction publique du Québec
- Le technicien de l'entretien des aéronefs dans la fonction publique du Québec
- Le technicien des travaux publics dans la fonction publique du Québec

- Le technicien en mécanique du bâtiment dans la fonction publique du Québec
- Le travailleur social dans la fonction publique du Québec

À l'impression

Véronique désire travailler dans la fonction publique

Monographies professionnelles

- L'agent de l'aide sociale dans la fonction publique du Québec
- L'agent de la main-d'œuvre dans la fonction publique du Québec
- L'auxiliaire agricole dans la fonction publique du Québec
- L'auxiliaire en informatique dans la fonction publique du Québec
- L'opérateur en informatique dans la fonction publique du Québec
- Le technicien de laboratoire dans la fonction publique du Québec
- Le technicien en arts appliqués et graphiques dans la fonction publique du Québec
- Le technicien en foresterie dans la fonction publique du Québec
- Le technicien en génie industriel dans la fonction publique du Québec
- Le technicien en informatique dans la fonction publique du Québec
- Le technicien en ressources minérales dans la fonction publique du Québec

RÉSULTATS DES CONCOURS D'AVANCEMENT DE LA CLASSE III À LA CLASSE II CHEZ LES PROFESSIONNELS

Corps de fonctionnaires professionnels	Examen mai 72		Examen nov. 72		Examen mai 73	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agents gest. du personnel	13	93.	5	100.	15	100.
Agents de dév. industriel	0	—	1	100.	0	—
Agents gest. financière	29	100.	18	100.	25	100.
Agents d'information	6	83.	3	43.	11	100.
Ag. rech. plan. so-écono.	28	96.	22	95.	20	95.
Agromomes	9	100.	8	100.	10	100.
Agents culturels	7	86.	5	50.	3	30.
Anal. int. & proc. adm.	33	94.	34	94.	36	83.
Architectes	0	—	0	—	0	—
Arpenteurs-géomètres	4	100.	1	100.	1	100.
Bibliothécaires	13	77.	35	90.	28	97.
Attachés d'administration	10	77.	9	90.	11	100.
Bibliothécaires	3	100.	1	100.	2	82.
Biologistes	1	100.	2	100.	2	100.
Conciliateurs	0	—	0	—	0	—
Conseillers juridiques	5	100.	2	100.	2	100.
Conseillers d'or. prof.	0	—	0	—	0	—
Dentistes	0	—	0	—	0	—
Ingénieurs forestiers	16	94.	4	100.	15	100.
Ingénieurs	10	100.	6	100.	10	100.
Médicins	1	100.	1	100.	0	—
Médecins vétérinaires	1	100.	2	100.	1	100.
Psychologues	0	—	0	—	0	—
Spécialistes sc. éduc.	6	100.	1	100.	1	100.
Spécialistes sc. phys.	1	100.	4	100.	3	100.
Traducteurs	3	87.	2	100.	2	100.
Travailleurs sociaux	0	—	1	100.	2	100.
Dietétistes professionnels	0	—	0	—	0	—
TOTAUX	190	178	173	158	208	188

RÉSULTATS DES CONCOURS D'AVANCEMENT DE LA CLASSE II À LA CLASSE I CHEZ LES PROFESSIONNELS

Corps de fonctionnaires professionnels	Examen mai 72		Examen nov. 72		Examen mai 73	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agents gest. du personnel	10	70.	11	100.	55	100.
Agents de dév. industriel	7	57.	5	50.	7	100.
Agents gest. financière	46	23	55	30	20	59.
Agents d'information	4	75.	6	34.	1	50.
Ag. rech. plan. so-écono.	12	100.	13	93.	10	60.
Agromomes	23	48.	9	53.	14	56.
Agents culturels	2	50.	4	50.	2	100.
Anal. int. & proc. adm.	6	83.	13	77.	7	45.
Architectes	1	100.	0	—	1	100.
Arpenteurs-géomètres	2	100.	1	100.	4	100.
Attachés d'administration	70	50	41	57.	28	65.
Bibliothécaires	0	—	2	67.	0	—
Biologistes	4	100.	5	100.	0	—
Conciliateurs	3	67.	2	100.	0	—
Conseillers juridiques	3	67.	2	100.	1	100.
Conseillers d'or. prof.	0	—	0	—	0	—
Dentistes	0	—	15	62.	0	—
Ingénieurs forestiers	16	81.	3	75.	12	80.
Médicins	1	100.	8	89.	0	—
Médecins vétérinaires	7	57.	4	80.	1	100.
Psychologues	0	—	0	—	0	—
Spécialistes sc. éduc.	16	63.	19	53.	10	67.
Spécialistes sc. phys.	8	87.	3	87.	1	50.
Traducteurs	0	—	3	100.	2	100.
Travailleurs sociaux	0	—	1	100.	1	100.
Dietétistes profés.	0	—	0	—	0	—
TOTAUX	293	211	312	189	217	142

Ministères et organismes	Postes classés au rang des administrateurs				Total	Postes classés au rang des A.C.S.	Postes refusés	Postes évalués
	I	II	III	IV				
Affaires culturelles	—	—	—	—	—	—	—	—
Affaires intergouvernementales	—	1	1	1	2	8	—	10
Affaires municipales	—	1	—	1	2	5	1	8
Affaires sociales	—	3	6	14	23	33	17	73
Agriculture	—	2	7	19	28	28	16	78
Assemblée nationale	—	1	—	1	2	—	—	6
Commission des accidents du travail	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission des valeurs mobilières	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission salaire minimum	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission fonction publique	—	—	—	—	—	—	—	—
Caisse de dépôt et placement	—	—	—	—	—	—	—	—
Communications	1	1	4	12	14	14	3	31
Conseil du trésor	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil exécutif	—	1	—	1	2	—	—	2
Education	1	5	8	19	33	28	3	64
Finances	—	3	1	5	9	16	—	21
Fonction publique	—	3	—	—	3	2	1	6
Bur. org. adm. régimes de rel.	—	—	—	—	—	—	—	2
Immigration	—	—	2	—	2	4	—	8
Industrie et Commerce	1	7	11	15	34	27	11	72
Institutions financières	—	—	—	—	—	—	—	9

RÉPARTITION PAR MINISTÈRE DES POSTES DE DIRECTION SUPÉRIEURE
ÉVALUÉS DE JANVIER 1973 À DÉCEMBRE 1973.

APPENDICE D

Ministères & Organismes	Session avril 73		Session oct. 73		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Affaires culturelles	17	88.	10	100.	27	25
Affaires intergouvernementales	1	100.	0	—	1	100.
Affaires municipales	15	100.	18	95.	34	97.
Affaires sociales	257	99.	257	(1)	254	99.(2)
Agriculture	14	100.	46	98.	61	98.
Assemblée nationale	14	100.	18	100.	23	100.
Caisse de dépôt et placement	0	—	2	100.	2	100.
Communications	81	78.	10	90.	91	96.
Commission fonction publique	6	33.	7	99.	13	86.
Commission salaire minimum	5	100.	6	100.	11	100.
Conseil exécutif	4	100.	5	100.	9	100.
Education	33	88.	47	92.	84	90.
Finances	37	32.	46	87.	78	87.
Fonction publique	3	100.	0	—	3	100.
Immigration	2	100.	0	—	2	100.
Industrie et Commerce	25	68.	23	91.	48	79.
Institutions financières	56	88.	9	100.	65	89.
Justice	60	95.	56	92.	121	93.
Office des autoroutes	0	—	0	—	0	—
Office du crédit agricole	3	100.	3	100.	7	86.
Régie assurance maladie	49	96.	103	100.	152	99.
Régie des rentes	12	100.	1	100.	13	100.
Régie des services publics	1	100.	0	—	1	100.
Revenu	51	100.	78	94.	134	96.
Richesses naturelles	15	100.	16	100.	31	94.
Sûreté du Québec	28	96.	28	100.	29	96.
Société d'exploitation des loteries	7	100.	4	100.	11	96.(2)
Terrés et Forêts	29	79.	42	100.	81	80.
Tourisme, Chasse et Pêche	81	66.	13	87.	96	73.
Transports & Travaux Publics	106	96.	158	95.	264	93.

(1) Résultats de la session d'octobre non encore disponibles.
(2) Résultats de la session d'avril seulement.

APPENDICE E

STATISTIQUES RELATIVES À LA TENUE
DE CONCOURS DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION
POUR DES POSTES DE DIRECTION SUPÉRIEURE

TABLEAU 1

Type de concours	NOMBRE DE CONCOURS SELON LE TYPE DE CONCOURS ET LA CLASSE D'EMPLOI				
	Adjoints aux cadres supérieurs		Cadres supérieurs		Totaux
	Nombre de concours	% concours	Nombre de concours	% concours	
Recrutement	95	57.2	106	68.8	201
Promotion	71	42.8	48	31.2	119
TOTAUX	166	100	154	100	320

TABLEAU 2

Type de concours	NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS SELON LE TYPE DE CONCOURS ET LA CLASSE D'EMPLOI				
	Adjoints aux cadres supérieurs		Cadres supérieurs		Totaux
	Nombre de candi- dats	% candi- dats	Nombre de candi- dats	% candi- dats	
Recrutement	1,200	80.0	1,935	87.0	3,135
Promotion	289	20.0	289	13.0	588
TOTAUX	1,499	100	2,224	100	3,723

TOTAUX		10	51	117	226	404	369	150	923
Justice	2	—	—	—	—	—	—	—	—
Office plan. et dev. du Québec	2	—	—	—	—	—	—	—	—
Office du crédit agricole	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Office du crédit industriel	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Office des autoroutes	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Régie des rentes	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Régie de l'ass. maladie	3	—	—	—	—	—	—	—	—
Régie de l'ass. récolte	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Régie des services publics	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Revenu	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Richesses naturelles	2	—	—	—	—	—	—	—	—
Terres et Forêts	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Tourisme, Chasse et Pêche	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Transports	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Travail et Main-d'œuvre	6	—	—	—	—	—	—	—	—
Travaux publics	2	—	—	—	—	—	—	—	—
Société d'habitation Québec	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Société d'exp. lot. et cours.	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Société du parc industriel	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Sûreté du Québec	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Société de dev. ind. du Québec	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission des transports	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Voirie	—	—	—	—	—	—	—	—	—

TABEAU 3

**NOMBRE DE CANDIDATS DÉCLARÉS ÉLIGIBLES À LA SUITE
DES CONCOURS DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION**

Classe d'emplois	Concours de recrutement		Concours de promotion		Totaux	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adjoints aux cadres supérieurs	178	64.0	65	53.7	243	60.0
Cadres supérieurs	100	36.0	56	46.3	156	40.0
TOTAUX	278	100	121	100	399	100

TABEAU 4

RÉPARTITION MENSUELLE DES CONCOURS

Mois	Recrutement		Concours Promotion		Totaux	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Janvier	8	4.0	0	0	8	2.5
Février	8	4.0	13	11.0	21	6.6
Mars	10	5.0	11	9.2	21	6.6
Avril	9	4.5	12	10.1	21	6.6
Mai	12	6.0	10	8.4	22	6.9
Juin	15	7.4	14	11.8	29	9.1
Juillet	11	5.5	8	6.7	19	5.9
Août	24	11.9	21	17.6	45	14.1
Septembre	25	12.4	9	7.6	34	10.6
Octobre	9	4.5	9	7.6	18	5.6
Novembre	31	15.4	6	5.0	37	11.5
Décembre	39	19.4	6	5.0	45	14.0
TOTAUX	201	100	119	100	320	100

APPENDICE F

**RÉPARTITION DES CANDIDATURES REÇUES PAR SEXE,
ÉTAT CIVIL ET RÉGION ADMINISTRATIVE.**

Répartition par	Nombre	%
Sexe:		
Masculin	34,326	60.7
Féminin	22,209	39.3
TOTAL	56,535	100
État civil:		
Célibataire	27,497	48.7
Marié(e)	27,500	48.7
Veuf(ve)	363	0.6
Autre	1,175	2.0
TOTAL	56,535	100
Région administrative:		
Bas St-Laurent/Gaspésie	1,969	3.5
Saguenay/Lac St-Jean	2,024	3.6
Québec	25,338	44.8
Trois-Rivières	3,101	5.5
Cantons de l'Est	1,682	2.9
Montréal	19,594	34.7
Outaouais	1,350	2.4
Nord-Ouest	862	1.5
Côte-Nord	399	.7
Nouveau-Québec (Plus l'extérieur)	216	.4
TOTAL	56,535	100

APPENDICE G

RÉPARTITION ET NATURE DES RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LA COMMISSION EN 1973

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE	64
ANNULATION DE RÉOLUTIONS	9
FIXATION DE TRAITEMENTS	39
— sous-ministres	18
— sous-ministres associés	2
— sous-ministres adjoints	16
— secrétaires adjoints du Conseil du trésor	2
— chef de Cabinet du Premier ministre	1
ADOPTION DE NOUVELLES ÉCHELLES DE TRAITEMENTS	8
— cadres supérieurs et adjoints aux cadres supérieurs	
— agents du vérificateur général	
— agents de la gestion du personnel	
— fonctionnaires professionnels non assujettis à la convention collective de travail	
— secrétaires principales	
— conciliateurs	
— personnel de maîtrise des ouvriers	
— personnel de direction des agents de la paix	
AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ D'ÉCHELON À DES AGENTS DE LA GESTION DU PERSONNEL (58 agents ont bénéficié de l'avancement accéléré)	38
ABROGATION DE RÉOLUTIONS	16
FÉLICITATIONS À UN AGENT DE LA COMMISSION À LA SUITE DE SON SUCCÈS AU TERME D'UN COURS DE PERFECTIONNEMENT EN ADMINISTRATION PUBLIQUE (Jean-Claude Kirouac)	1
PROLONGATION DE LA DURÉE DE SUSPENSION	7
ANNULATION ET MODIFICATION DE LISTES D'ÉLIGIBILITÉ	5
PROLONGATION D'EMPLOI TEMPORAIRE	6
APPLICATION AUX OUVRIERS NON ASSUJETTIS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU PROTOCOLE D'ENTENTE ET DES RÈGLES D'INTÉGRATION À LA NOUVELLE CLASSIFICATION	1

50

APPLICATION DES MATIÈRES DE NATURE OU D'INCIDENCE PÉCUNIAIRE AUX FONCTIONNAIRES ET AUX OUVRIERS NON ASSUJETTIS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL	1
APPLICATION AUX COMPTABLES AGRÉES NON ASSUJETTIS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES MATIÈRES DE NATURE OU D'INCIDENCE PÉCUNIAIRE	1
MODIFICATION À UNE NOMINATION	1
FIXATION DE NOUVELLES ALLOCATIONS D'ISOLEMENT DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES ADJOINTS AUX CADRES SUPÉRIEURS	1
SUSPENSION DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENTS DES CADRES SUPÉRIEURS POUR CERTAINS FONCTIONNAIRES	1
VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE COMPTE TENU DE L'AUGMENTATION DU COÛT DE LA VIE À CERTAINS FONCTIONNAIRES NON ASSUJETTIS À UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL	1
PROCÉDURE D'APPELS EN MATIÈRE DE CLASSEMENT	154
— pour la création de comités «ad hoc» (441 comités furent constitués)	52
— pour modifier la composition de certains comités «ad hoc» (38 comités furent modifiés)	18
— pour la nomination d'un délégué-enquêteur (92 furent remis au délégué-enquêteur)	14
— décisions à la suite d'un rapport du délégué-enquêteur	69
— annulation du comité «ad hoc»	1
PROCÉDURE DE RÉVOCACTION	13
— nomination d'un délégué-enquêteur	6
— recommandation en vue de la révocation de la nomination	5
— recommandation en vue de la réintégration	2
TOTAL DES RÉOLUTIONS ADOPTÉES	367

51

APPENDICE H

LA COMMISSION ET SES CADRES

Président	Yvon Saindon
Membres	Émile Tourigny, C.R. Charles-A. Dionne, C.R. Raymond Gérin (depuis le 2 octobre 1973)
Secrétaire	Jacques Vézina
Secrétaire adjoint	François Giroux
Directeur du Service du recrutement	Jean Mercier
Directeur du Service de la sélection	Jean Jolin
Directeur du Service de l'organisation des carrières	Ghislain Pouliot
Directeur du Service des emplois supérieurs	Claude Courville
Directeur du Service des études et de l'inspection	André Savard
Directeur du Service juridique et d'enquête	Jacques Perrin

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
ORGANIGRAMME GÉNÉRAL (1973)

