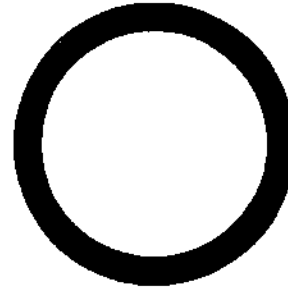
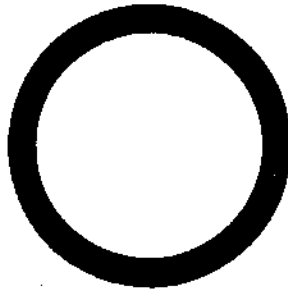
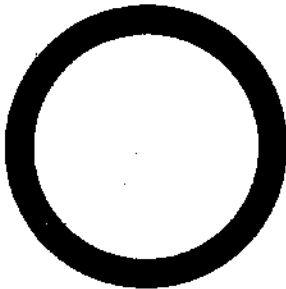
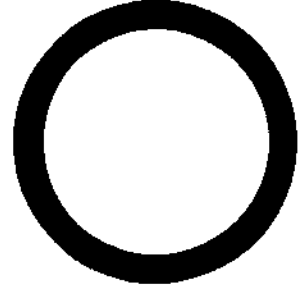
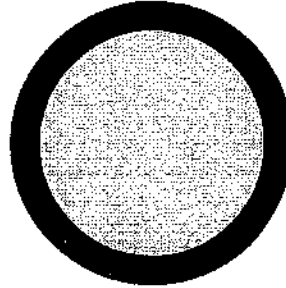
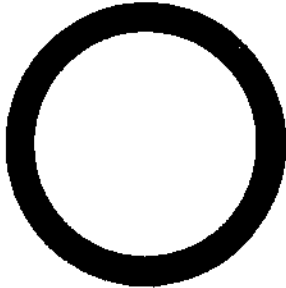
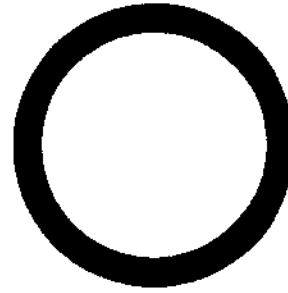
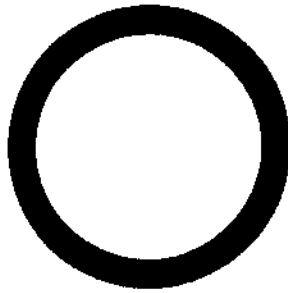
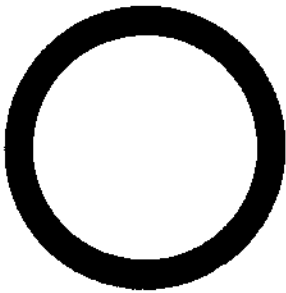


Rapport annuel 1977-78



Commission de la
fonction publique
du Québec



RÉALISATION: Direction de l'attraction
et des communications

Rapport annuel 1977-78
Commission de la fonction
publique du Québec

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec
4e trimestre 1978
©Éditeur officiel du Québec

 Éditeur officiel
Québec

Québec, octobre 1978

Monsieur Clément Richard
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement
Québec.

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous transmettre le rapport
des activités de la Commission de la fonction publi-
que du Québec pour l'exercice financier terminé le
31 mars 1978.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'hon-
mage de mon profond respect.

Le Ministre,

Denis De Belleval.

Québec, octobre 1978

Monsieur Denis De Belleval
Ministre de la Fonction publique
Gouvernement du Québec

Monsieur le Ministre,

Il nous est agréable de vous présenter le rapport de la Commission de la fonction publique du Québec pour l'exercice 1977-78.

Nous vous le transmettons pour dépôt à l'Assemblée nationale en conformité des dispositions de l'article 17 de la Loi de la fonction publique.

Veillez croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de nos sentiments distingués.

Raymond Gérin
président

Kathleen Francoeur Hendriks
commissaire

Roch Bolduc
commissaire

Table des matières

	Page
Présentation	3
La Commission et sa structure	9
— Organigramme	9
— Mandat des unités administratives	10
— Gestion financière	11
Revue des principales activités	15
— Attraction et communications	15
— Classification	16
— Classement des postes	17
— Rémunération	18
— Normalisation	19
— Sélection	20
— Vérification	21
— Requêtes particulières	21
— Aspect juridique et appels	22
— Administration interne	23
Annexes	27

Présentation

En vue de favoriser un compte rendu plus précis de ses activités, la Commission de la fonction publique a décidé de faire coïncider désormais la période couverte par son rapport annuel avec celle de l'année financière gouvernementale qui encadre également la période d'évolution réelle des divers programmes d'activités.

Les rapports antérieurs portaient sur une année civile, se terminant le 31 décembre; le présent rapport couvre donc une période de quinze mois, soit du 1^{er} janvier 1977 au 31 mars 1978.

Dans notre rapport de l'an dernier, nous avions mentionné certaines réalisations relictant les préoccupations fondamentales de la Commission eu égard à l'application du principe du mérite et à l'amélioration de ses procédés administratifs.

Ce sont, d'ailleurs, les préoccupations constantes de la Commission depuis sa création.

En effet, des son premier rapport annuel pour l'année 1965-66, la Commission de la fonction publique, nouvellement créée en vertu de la Loi de la fonction publique sanctionnée le 6 août 1965, rappelle que «les dispositions législatives de la nouvelle Loi se rapportant à la nomination consacrent les principes essentiels du recrutement par concours et de sélection selon le mérite».

L'étude des rapports subséquents de la Commission indique un souci constant d'efficacité quant aux méthodes de recrutement et de sélection, l'utilisation de plus en plus fréquente de tests objectifs, l'amélioration continue des plans de classification avec la collaboration des divers syndicats, ministères et organismes, la participation active de ces derniers dans les activités de dotation et bien d'autres.

Le principe de l'efficacité administrative et le principe du mérite, décrits dans notre rapport de l'année dernière, exigent que les emplois publics soient octroyés aux meilleurs candidats possible, sans discrimination, dans des conditions de neutralité politique, de chances égales pour tous et de compétition selon les capacités professionnelles.

Certes, l'application du principe du mérite a ses contraintes. Elle exige un processus de dotation élaboré où toutes les précautions sont prises non seulement pour éviter toute espèce d'ingérence d'où qu'elle vienne, mais également pour que le choix des meilleurs candidats s'effectue de la façon la plus sûre possible. Aussi, ces contraintes

sont-elles parfois considérées comme des tracasseries nuisibles à la bonne administration à cause des procédures qu'elles nécessitent et des délais qu'elles entraînent.

Mais la Commission reste convaincue que l'application du principe du mérite, loin de s'opposer à l'efficacité de l'administration publique, en constitue l'une des conditions.

Les activités entreprises

C'est dans cette optique que la Commission, au cours de la période couverte par ce rapport, a pris un certain nombre de mesures en vue d'améliorer ses instruments de travail et de communication notamment:

a) La Commission, en l'absence du pouvoir de délégation en matière de dotation, avait fait depuis trois ans une expérience-pilote de déconcentration de certaines activités de dotation vers quatre ministères ou organismes. À partir de cette expérience et poussant l'étude plus loin, elle arrêta au cours de 1977 une politique de déconcentration permettant de remettre aux ministères ou organismes une partie des activités opérationnelles de dotation, se réservant celles qui lui prescrit la Loi. Cette politique de déconcentration a reçu de la part des ministères ou organismes visés un accueil plus que favorable.

b) La Commission, qui avait entrepris depuis deux ans la codification de ses politiques et pratiques, terminera sous peu cet ouvrage. Le Manuel des politiques et pratiques contiendra neuf chapitres portant sur les sujets suivants:

Chapitre I :	Préparation et diffusion des avis de concours
Chapitre II :	Éligibilité des candidats
Chapitre III :	Classement et traitement d'un candidat
Chapitre IV :	Vérification de l'admissibilité
Chapitre V :	Jurys de sélection
Chapitre VI :	Classement des emplois
Chapitre VII :	Modes de dotation
Chapitre VIII :	Évaluation et sélection des candidats
Chapitre IX :	Déconcentration des activités de dotation

Notice

Fin 1977, la Commission a vu le départ d'un de ses membres, Me Emile Tourigny, après presque neuf ans de service. Me Tourigny avait été le chef de Cabinet de monsieur Maurice Duplessis et conseiller auprès des premiers ministres Daniel Johnson et Jean-Jacques Betrand. Il a été remplacé à la Commission par Me Roch Bolduc, qui avait déjà été membre de la Commission de 1965 à 1969 et qui, par la suite, a occupé successivement les postes de sous-ministre de la Fonction publique et des Affaires municipales.

- c) un rapport portant sur un sondage concernant l'avancement et la promotion dans la fonction publique;
- d) des travaux d'étude concernant la gestion des emplois et des cadres de direction supérieure;
- e) une proposition et l'élaboration d'un modèle d'analyse et de conception d'un système d'évaluation du rendement du personnel de direction supérieure.

Toutes ces mesures ont été prises, toutes ces études ont été effectuées par la Commission dans un profond souci d'améliorer les instruments requis pour atteindre les objectifs que lui prescrit la Loi.

Tous ces travaux ont pu être menés à bien grâce à la loyauté et à la contribution assidue du personnel de la Commission. Nous remercions tous et chacun de façon toute particulière.

Nous remercions également les sous-chefs et les directeurs de personnel pour leur compréhension du rôle contraignant mais nécessaire de la Commission en vue de mieux servir l'État et la population.

Raymond Gérin
président

Kathleen Francoeur
commissaire

Roch Bolduc
commissaire

Cet instrument, déjà en grande partie entre les mains des gestionnaires, favorise une administration cohérente et rapide en matière de dotation, réduisant les interventions multiples entre ministères, organismes et Commission de même que les délais qui s'ensuivent.

La Commission, dans l'exercice de son pouvoir d'enquête et de vérification, voit déjà à la surveillance de l'application du règlement relatif aux emplois occasionnels ainsi qu'à l'application de l'article 31 de la Loi, relatif aux rémunérations additionnelles. Elle a décidé d'étendre ses activités de vérification à l'application de la réglementation concernant l'avancement accéléré d'échelon ainsi qu'au classement des postes.

En plus de la vérification, la Commission fait en même temps une évaluation du processus de gestion défini par les divers ministères et organismes relativement aux matières sous surveillance. Ce faisant, elle espère contribuer à aider les ministères et organismes à améliorer leur gestion en ces matières.

d) Enfin la Commission, comme elle l'annonçait dans son rapport annuel de 1976, a complété l'élaboration de son programme de formation des membres de jurys. L'objectif global de ce programme de formation est de permettre aux personnes agissant à titre de membres de jurys de sélectionner et d'acquiescer un ensemble de connaissances et d'habiletés qui les amèneront à exercer plus efficacement leur rôle.

Ce programme a déjà été soumis aux directeurs de personnel qui l'ont approuvé d'emblée. Il entrera en vigueur au cours de l'année 1978.

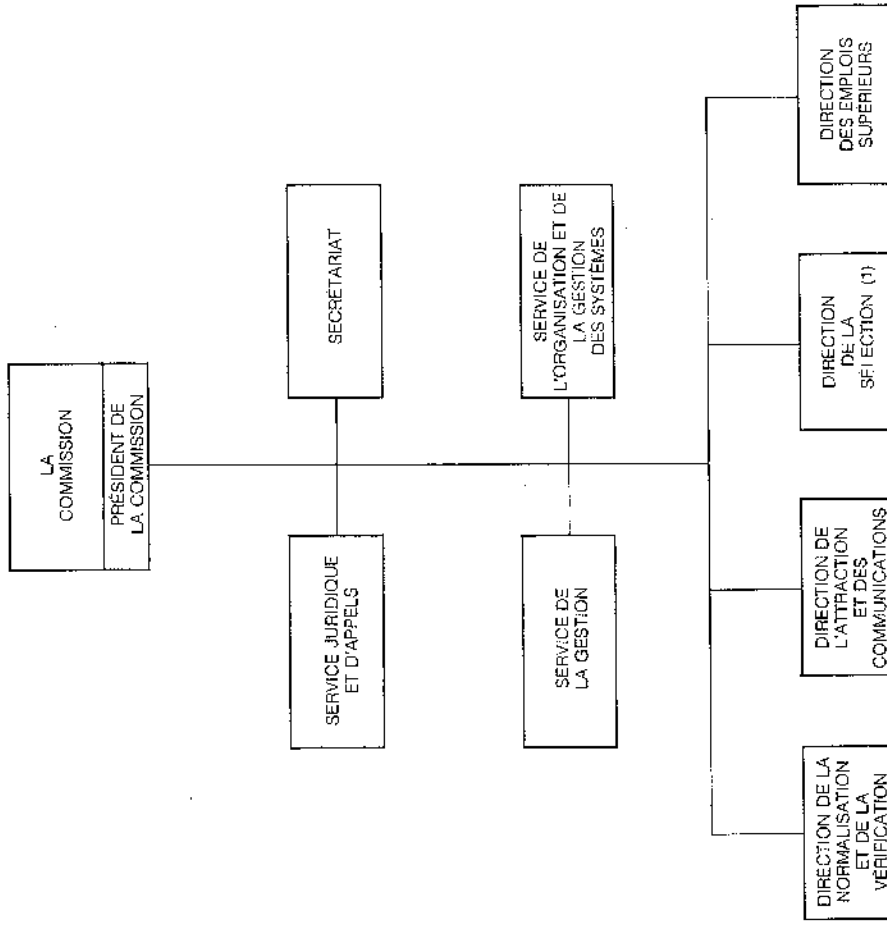
Les études effectuées

En plus des activités que nous avons énumérées et de celles qui apparaissent dans ce rapport, la Commission a entrepris au cours de l'année écoulée:

- a) une première étude de la classification du personnel professionnel dans la fonction publique du Québec qui permettrait entre autres l'identification de la gerance intermédiaire;
- b) un rapport de recherche très élaboré concernant les employés de secrétariat.

La Commission et sa structure

Organigramme



(1) Les neuf bureaux régionaux de la Commission sont rattachés à cette Direction.

Mandat des unités administratives

Sacrétaire

Assurer le soutien administratif que requièrent les travaux et les décisions de la Commission; à cette fin, préparer les assemblées, diffuser et appliquer les décisions, recevoir la correspondance et gérer les documents.

Service juridique et d'appels

Conseiller la Commission sur l'interprétation et la mise en application des lois et des règlements. Régler les projets de règlements relatifs à la Loi de la fonction publique.

Instruire les enquêtes relatives aux demandes de révocation de nomination des employés non régis par une convention collective de travail de même qu'aux demandes relatives à la prolongation de suspension.

Administrer le système d'appels auquel les employés de la même catégorie que ci-devant mentionnée peuvent avoir recours à la suite de leur intégration à une nouvelle classification.

Collaborer à l'étude des divulgations de conflits d'intérêts que les membres de la fonction publique sont tenus de faire au président de la Commission en conformité du premier alinéa de l'article 6 du règlement relatif à l'éthique et à la discipline dans la fonction publique adopté par le Lieutenant-gouverneur en conseil le 12 juin 1974 sur la recommandation du ministre de la Fonction publique par l'application de l'article 54a) de la Loi (A.C. 2208 14 juin 1974)

Service de la gestion

Fournir à la Commission et à ses unités administratives le soutien nécessaire à la réalisation de leurs objectifs respectifs en matière de gestion du personnel, de gestion financière et de gestion des services auxiliaires.

Service de l'organisation et de la gestion des systèmes

Effectuer des études et formuler des recommandations ayant trait au développement organisationnel de la Commission.

Assurer le développement, le fonctionnement et l'exploitation des systèmes d'enregistrement et de contrôle des candidatures, de gestion des opérations et d'information de gestion.

Rendre accessible aux différentes unités administratives de la Commission l'assistance technique nécessaire à l'étude de problèmes administratifs ainsi qu'au développement de systèmes fonctionnels complets.
Contrôler et faire la mise à jour des dossiers des fonctionnaires.

Direction de la normalisation et de la

vérification

Préparer et soumettre à la Commission les projets de règlements, résolutions, politiques, normes, procédés et examens nécessaires à la classification des emplois, à la rémunération des employés non régis par une convention collective de travail et à la dotation, notamment en matière de sélection des candidats à l'admission, à la mutation, à l'avancement et à la promotion dans la fonction publique (à l'exception des emplois supérieurs).

Surveiller l'application des lois et des règlements par des vérifications administratives.

Direction de l'attraction et des communications

Étudier les besoins en personnel des ministères et organismes soumis à la Loi de la fonction publique ainsi que le marché du travail et toutes les ressources humaines disponibles en fonction de la dotation.

Concevoir et exécuter des programmes de communication spécifiques en vue du recrutement d'effectifs tant en milieu scolaire qu'en tout autre milieu, incluant la fonction publique elle-même (avancement et promotion).

Étudier les besoins en communication de la Commission et de ses diverses clientèles; concevoir et exécuter les programmes de communication pertinents.

Direction de la sélection

Sélectionner et proposer aux ministères et organismes des candidats aptes à combler les postes vacants, par recrutement, par avancement ou par promotion, pour les catégories d'emploi autres que les emplois supérieurs.

Assurer une présence de la Commission dans les différentes régions administratives du Québec.

Accueillir et renseigner la clientèle.
Les bureaux régionaux de la Commission de la fonction publique, présents dans chaque région administrative du Québec, sont situés à:

- Québec Rouyn-Noranda
- Montréal Sept-Îles
- Hull Sherbrooke
- Jonquières Trois-Rivières
- Rimouski

Direction des emplois supérieurs
Participer à l'élaboration des politiques et concernant les postes de direction supérieure et leurs titulaires.

Effectuer les études et les analyses pertinentes à la classification des postes du personnel de direction supérieure et procéder à l'analyse et à l'évaluation de ces postes.

Sélectionner et proposer les candidats les plus aptes à combler les postes vacants pour la catégorie des emplois supérieurs, par voie de recrutement ou de promotion.

Gestion financière

Le budget initial de la Commission de la fonction publique, tel qu'approuvé par le Conseil du trésor pour l'exercice 1977-78, était de l'ordre de \$5 424 000,00 pour un effectif de 320 hommes/année permanents et de 10 hommes/année occasionnels.

Au 31 mars 1978, le budget était de \$5 447 800,00 pour un effectif de 313 hommes/année permanents et de 10 hommes/années occasionnels.

Programme 03	Budget alloué (\$'000)	EFFECTIF	
		Permanent	Occasionnel
	5 424,0	320	10
Modification			
C.T. 105979	(26,0)*	(1)	
C.T. 108196	64,0		
C.T. 109070	(14,2)	(1)	
Budget modifié	5 447,8	318	10

* Note: les chiffres entre parenthèses signifient des diminutions budgétaires et d'effectifs.

Revue des principales activités

Attraction

Études de marché et de besoins
 Dans le contexte de la planification de ses diverses activités en matière de gestion des ressources humaines, notamment en matière de dotation, la Commission procède à des études relatives au marché du travail et aux ressources humaines de la fonction publique ainsi qu'aux besoins en personnel des divers ministères et organismes.

a) Études de marché

Au cours de la période visée, les rapports suivants ont été produits:

- les médecins à l'emploi du gouvernement: du Québec;
- les fonctionnaires et ouvriers à l'emploi du gouvernement du Québec;
- les raisons de départ des fonctionnaires, pour l'année financière 1975-76.

Plus de 35 études portant sur les caractéristiques professionnelles des employés du gouvernement (annexe 1) ainsi que les métiers et professions où il y a pénurie de main-d'oeuvre (annexe 2) ont été complétées.

Dans le cadre de l'application d'une pratique visant à normaliser le recrutement à la classe I chez les professionnels, la Commission a analysé 46 requêtes soumises par des ministères et organismes gouvernementaux en vue d'obtenir l'autorisation de recruter du personnel au niveau de la classe I de la catégorie des professionnels.

b) Prévisions des besoins

La Commission procède à des sondages de prévisions de besoins auprès des ministères et organismes. La compilation de ces prévisions s'effectue sur une base trimestrielle et leur analyse, comparée aux diverses banques de candidats existantes, favorise une efficacité accrue du processus de dotation, particulièrement dans les corps ou catégories d'emploi à fort volume.

Information sur les concours

Des programmes de communication spécifiques sont conçus en vue d'informer les diverses clientèles de la Commission de la tenue de concours leur étant destinés.

En cours d'exercice, la Commission a ainsi publié et diffusé 1 453 avis de concours de recrutement, 184 avis de concours d'avancement ou de

promotion et 206 offres de mutation interministérielle (annexe 4).

En vue d'intéresser les nouveaux diplômés des milieux scolaires à faire carrière dans la fonction publique du Québec, la Commission a tenu des campagnes d'information particulières pour cette clientèle partout à travers le Québec, principalement en milieu universitaire. Un nouveau mode de sollicitation, requérant une étroite collaboration des responsables du placement étudiant sur chacun des campus, a également permis de rejoindre une abondante clientèle étudiante: l'ouverture de concours destinés simultanément aux clientèles des futurs diplômés et au public en général.

La Commission a, en cours d'exercice, inventorié l'ensemble des programmes disponibles dans les universités québécoises et les a compilés sous forme d'un répertoire pratique qui s'avère d'une grande utilité. Ce répertoire, diffusé dans les ministères et organismes, regroupe les programmes de cours universitaires des 1er, 2e et 3e cycles (annexe 3).

Communications

Par ses programmes de communication, la Commission a voulu favoriser le rapprochement avec ses divers publics.

Information externe

a) Ministères et organismes

En vue d'accroître ses échanges avec ses principaux collaborateurs des ministères et organismes gouvernementaux, la Commission a élaboré un programme de stages à l'intention des employés des services de personnel de la fonction publique. Quelques 73 sessions d'information furent ainsi présentées, regroupant 1 133 participants.

La Commission a poursuivi l'impression et la diffusion de son répertoire administratif, des règlements de classification, de son manuel des politiques et pratiques et de communiqués destinés aux services de personnel. Elle a aussi préparé et distribué de nouvelles éditions de deux manuels de classification: «Personnel de direction supérieure et professionnels» et «Personnel de bureau, techniciens et assimilés».

De plus, un vaste sondage auprès du personnel de la fonction publique, concernant l'avance-

ment et la promotion, a permis d'identifier les besoins de cette clientèle et les moyens d'y mieux répondre, notamment par des programmes de communication. Déjà, une brochure portant sur l'avancement et la promotion a été diffusée à l'intention de ce personnel et un programme plus élaboré est en voie de réalisation.

b) Milieu scolaire

Plusieurs sessions d'information générale auprès de clientèles scolaires ont été tenues afin d'expliquer le rôle de la Commission et son processus de recrutement. Des rencontres, réalisées en collaboration avec les représentants de la Commission dans les diverses régions administratives du Québec, ont donné lieu à la distribution d'une abondante documentation portant, notamment, sur les possibilités d'emploi à la fonction publique du Québec suite à des études de divers niveaux.

Des rencontres complémentaires ont également eu lieu avec les responsables de l'information scolaire et professionnelle des diverses régions administratives du Québec, qui ont donné lieu à de nombreux échanges de renseignements dont pourront sûrement bénéficier les étudiants.

c) Collaborateurs

Les responsables des Centres de maintenance de Québec de chaque région administrative ont reçu la visite de représentants de la Commission au cours de l'exercice.

Certains groupes spécialisés dans le placement de clientèles spécifiques rencontrant des difficultés d'intégration au marché du travail (projets extension) ont également été rencontrés. La Commission a de plus fourni aux Centres de maintenance de Québec et du Canada toute l'information écrite disponible sur le processus de recrutement à la fonction publique du Québec.

Des représentants de la Commission ont participé aux activités de diverses associations professionnelles, dont l'Association de placement universitaire et collégial (APUC). Cette association est vouée à la cause du placement et de l'intégration des étudiants de niveaux universitaire et collégial au marché du travail.

d) Public en général

La Commission a poursuivi la publication de monographies, de dépliants et de brochures afin de faire connaître les diverses possibilités de car-

rière au sein de la fonction publique du Québec, son rôle et ses activités.

Information interne

Afin de faciliter les communications à l'intérieur de la Commission même, un journal d'information interne mensuel et une revue de presse hebdomadaire ont été publiés régulièrement. Des numéros spéciaux portant sur différents sujets administratifs et sur certains sujets spécialisés se rapportant aux activités de la Commission ont également été distribués.

De plus, la Commission a dispensé un programme de formation à l'intention des responsables de l'accueil dans ses différents bureaux régionaux, leur fournissant un manuel reprenant l'essentiel de ses politiques et pratiques dans un style adapté aux besoins de ses diverses clientèles.

Classification

Un des mandats de la Commission consiste à établir la classification de tous les emplois de la fonction publique et à fixer, dans cette classification, le rang de tous les emplois en considérant la nature et l'importance du travail qu'exécute le titulaire. La Commission doit également établir les règles de gestion de la carrière du personnel fonctionnaire, au sens où l'entend la Loi de la fonction publique.

Recherche

La classification du personnel professionnel n'ayant pas été révisée depuis une dizaine d'années, il est apparu nécessaire d'en faire le bilan. La Commission s'est engagée dans un processus de collaboration avec ses principaux artisans, une rétrospective de son évolution. Afin de s'adapter aux courants prépondérants de pensée en matière de classification des emplois, d'établir un centre de documentation en cette matière et de proposer des alternatives au système de classification actuellement en vigueur dans la fonction publique, la Commission a entrepris des études et des analyses comparatives des systèmes de classification des emplois en usage dans les secteurs public, parapublic et privé. Les données ainsi recueillies feront

sous peu l'objet d'un rapport rappelant les bases de la classification du personnel professionnel, son évolution, ses caractères de même que certains éléments de solution.

Réglementation

Au cours de la période visée, les travaux de la Commission ont amené le Conseil du trésor à approuver 43 amendements à la classification existante ainsi que la création de 4 nouveaux corps d'emploi (annexe 5). Suite à des recommandations de la Commission, le Conseil du trésor a approuvé l'abrogation des 9 corps d'emploi suivants:

- agent de probation
- auxiliaire en réadaptation physique
- auxiliaire infirmier
- auxiliaire-prothésiste ou auxiliaire-orthésiste
- chef de bureau de probation
- moniteur en récréation
- physiothérapeute ou ergothérapeute
- prothésiste ou orthésiste
- surveillant en institution

Afin de vérifier la pertinence de la classification du personnel ouvrier, la Commission a mené une étude d'ensemble sur les conditions spécifiques d'admission aux examens des classes d'emploi du personnel ouvrier.

La Commission a créé deux nouvelles annexes au règlement relatif aux emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires et elle a modifié 11 des annexes déjà existantes (annexe 14).

De plus, la Commission a publié 4 directives et 12 communiqués à l'intention des sous-chefs et des directeurs de personnel dans le but de les informer sur la mise en application du règlement relatif aux emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires ou sur la marche à suivre dans certaines circonstances particulières.

Enfin, suite à différentes études et requêtes particulières, la Commission a reconnu le statut officiel de «Stagiaire» dans le cas des:

- Étudiants stagiaires de l'École de technologie supérieure de l'Université du Québec à Montréal;
- Étudiants stagiaires en récréologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières;

- Étudiants stagiaires de la maîtrise en urbanisme de l'Université de Montréal;
- Personnels «observateurs» engagés par le ministère des Richesses naturelles.

Études spécifiques

Suite aux intégrations des personnels aux diverses classifications, une soixantaine de dossiers, ayant majoritairement trait à la classification du personnel de maîtrise des ouvriers, ont fait l'objet d'études au terme desquelles il a été convenu d'apporter des modifications substantielles aux modalités de calcul des sommes dues rétroactivement à certains employés visés par cette classification.

La Commission a participé à l'établissement des modalités d'intégration à la fonction publique du personnel de la Commission des loyers et à la détermination d'une procédure d'appel périmente pour les agents de maîtrise et les employés ayant des fonctions de nature confidentielle.

En matière d'emplois supérieurs, la Commission a produit plusieurs documents et rapports, notamment:

- document d'information sur les structures de classification, l'organisation administrative et la méthode d'évaluation des postes de cadres;
- rapport des travaux d'étude concernant le projet «Gestion des emplois de direction supérieures»;
- inventaire et analyse critique des pratiques de classement des postes de direction supérieure.

Classement des postes

Personnel de direction supérieure

La Commission a reçu et analysé 626 demandes de classement de postes de direction supérieure, dont 410 demandes d'évaluation et 216 demandes de réévaluation.

Un classement ou un reclassement à un niveau supérieur a été attribué à 456 (72,8%) de ces postes; des 410 demandes d'évaluation de nouveaux postes, 328 (80%) ont reçu une réponse favorable alors que des 216 demandes de réévaluation de postes, 128 (59%) ont fait l'objet d'un accord de la Commission.

Personnel autre que de direction supérieure

Les principaux objectifs de la Commission en matière de classement des postes sont:

- 1) de procéder à l'évaluation systématique des postes susceptibles d'appartenir aux corps d'emploi des attachés d'administration et des agents de recherche et de planification socio-économique;
- 2) de conseiller les ministères et organismes dans le domaine du classement des postes;
- 3) d'améliorer la qualité du classement des postes dans son ensemble.

Dans ce contexte, 320 postes visés par la classification des attachés d'administration ont été évalués et 249 de ces postes ont été autorisés au classement demandé, soit 78%. Pour ce qui est des postes d'agent de recherche et de planification socio-économique, 235 requêtes ont été analysées et 193 ont reçu une réponse favorable, soit 82%.

Le classement de 281 postes susceptibles d'appartenir à d'autres corps d'emploi a également été étudié et le classement proposé a été autorisé dans 153 cas, soit 54%.

Des projets susceptibles d'améliorer le classement des postes ont de plus été entrepris. Ces projets comprennent notamment l'élaboration d'un document d'information sur le classement des postes et de guides portant sur l'analyse de l'emploi, la définition du travail de niveau professionnel, la définition d'un poste de gerance immédiate et les critères d'évaluation des postes de classe principale de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et assimilés. Ces projets seront terminés pendant l'exercice 1978-79 et une attention particulière sera alors portée à l'information et à la formation des agents de la gestion du personnel oeuvrant dans les différents ministères et organismes.

Comités consultatifs

Les comités consultatifs permanents de la classification ont été constitués par la Commission suite aux ententes prises avec les parties lors des différentes conventions collectives intervenues entre le gouvernement et le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec. Ces comités, au nombre de sept, ont tenu 39 réunions entre le 1er janvier 1977 et le 31 mars 1978, soit:

Comité consultatif permanent de la classification du personnel ouvrier	18 réunions
Comité consultatif permanent de la classification du personnel de bureau, techniciens et assimilés	14 réunions
Comité consultatif permanent de la classification du personnel professionnel	2 réunions
Comité consultatif permanent de la classification du personnel des agents de la paix	1 réunion
Comité consultatif permanent de la classification des dentistes	1 réunion
Comité consultatif permanent de la classification des médecins	1 réunion
Comité consultatif permanent de la classification du personnel enseignant	2 réunions

Rémunération

Il est du ressort de la Commission d'établir la rémunération du personnel non assujéti à une convention collective de travail.

Personnel de direction supérieure

Pour ce qui est des politiques et pratiques de rémunération du personnel de direction supérieure, la Commission a participé à l'élaboration d'un nouveau système d'administration des traitements pour les cadres supérieurs en préparant conjointement avec le ministère de la Fonction publique, un mémoire qui a été présenté au secrétaire du Conseil du trésor.

Personnel de maîtrise et de direction

En ce qui a trait à la rémunération et à l'administration des traitements du personnel de maîtrise et de direction, le Conseil du trésor a accepté 23 résolutions proposées par la Commission concernant la rémunération et les règles de gestion de

certaines personnes non syndiqués. Presque toutes ces résolutions touchaient les personnels de maîtrise et de direction alors qu'une résolution concernait un corps de professionnels.

Rémunérations additionnelles

La Commission a procédé à l'étude de 31 demandes de rémunérations additionnelles adressées par les ministères et organismes pour en obtenir l'approbation dans les cas non prévus aux conventions collectives, aux règlements de classification ou dans les «règles de gestion».

Catégorie d'emploi	DEMANDES	
	Étudiées	Refusées
Professionnels	3	3
Professeurs	8	8
Agents de maîtrise et personnel de direction	7	5
Fonctionnaires	10	7
Agents de la paix	3	2
Total	31	25

* à l'exception des demandes visant les postes de cadres et d'adjoints aux cadres supérieurs ou leurs titulaires.

Méthodes de sélection

Les objectifs de la Commission en cette matière sont d'assurer le développement et l'implantation de nouveaux instruments de sélection, de normaliser leur contenu et leur utilisation et de procéder à la formation de leurs utilisateurs.

- Élaboration d'une politique d'utilisation des moyens d'évaluation et de sélection
- Élaboration d'une telle politique a permis de préciser plusieurs points, notamment:
 - les objectifs visés par l'utilisation des moyens d'évaluation et de sélection;
 - le cadre légal et réglementaire dans lequel doit se situer leur utilisation;
 - les principes servant de lignes directrices aux responsables des activités d'évaluation et de sélection;
 - la définition des moyens d'évaluation et de sélection utilisés.

L'élaboration de cette politique d'utilisation des moyens d'évaluation et de sélection aura permis de préciser les règles d'application relatives à la conception, au choix et à l'administration des moyens d'évaluation et de sélection, à l'évaluation de la performance des candidats, à la transmission et à la conservation des résultats concernant l'évaluation et la sélection des candidats.

L'élaboration de cette politique d'utilisation des moyens d'évaluation et de sélection aura permis de préciser les règles d'application relatives à la conception, au choix et à l'administration des moyens d'évaluation et de sélection, à l'évaluation de la performance des candidats, à la transmission et à la conservation des résultats concernant l'évaluation et la sélection des candidats.

- Élaboration d'un programme de formation destiné aux membres de jurys de sélection

La Commission a élaboré un programme de formation à l'intention des personnes appelées à participer aux jurys de sélection. Cette formation, qui sera donnée sous forme de stages à une douzaine de personnes à la fois, portera sur douze thèmes. Les six premiers thèmes informeront les participants sur le contexte de la sélection du personnel dans la fonction publique du Québec.

Les six derniers thèmes permettront aux participants d'acquérir les connaissances et les habiletés qui les amèneront à exercer plus efficacement leur rôle de membres de jurys de sélection.

L'approche pédagogique du programme de formation sera axée sur la participation des stagiaires à des jeux de rôle et des mises en situation, sur l'utilisation de documents audio-visuels qui présenteront le contenu de certains thèmes et enfin, sur

Normalisation

Normes

La Commission doit effectuer les études nécessaires à la définition des politiques, pratiques et procédés relatifs à la dotation des emplois de la fonction publique. Au cours de la période visée, une politique générale sur les modes de dotation des emplois et une politique-cadre sur la déconcentration des activités de dotation ont été complétées et mises en vigueur; une autre étude a été amorcée en vue d'élaborer une politique sur le placement des candidats éligibles.

De plus, la Commission a complété une étude qu'elle a intitulée «Modèle d'analyse et de conception d'un système d'évaluation du rendement du personnel de direction supérieure» et elle a participé à la définition d'une politique globale de gestion des emplois supérieurs et de leurs titulaires.

l'analyse et la critique des activités des participants enregistrées sur bandes magnétoscopiques.

c) **Développement de moyens d'évaluation et de sélection spécifiques à la catégorie du personnel professionnel**

Dans le cadre d'un projet d'élaboration de moyens d'évaluation et de sélection appropriés à la catégorie du personnel professionnel, la Commission a d'abord révisé le guide d'évaluation et de sélection déjà utilisé et a élaboré un lexique des critères d'évaluation contenus dans ce guide. Ces documents sont également utilisés pour les autres catégories d'emploi.

La Commission a aussi élaboré un guide d'évaluation et de sélection, accompagné du lexique approprié, pour l'évaluation des candidats aux examens d'avancement de classe de la catégorie du personnel professionnel. Elle a également formé les responsables ministériels de ces examens quant à la façon d'utiliser ces nouveaux instruments.

d) **Les activités de consultation**

De janvier 1977 à mars 1978, la Commission a mis en usage 167 nouveaux tests de connaissances et d'habiletés professionnelles et construit 261 batteries provinciales d'examen écrits.

Deux nouveaux tests d'aptitudes ont été conçus, permettant de mesurer l'analyse, la synthèse et le sens de l'observation.

La Commission a accentué ses contacts directs auprès des membres de jurys. Ces rencontres ont permis aux membres de jurys, assistés des conseillers en méthodes de sélection, d'effectuer une démarche analytique favorisant un choix plus judicieux des critères de sélection et des moyens d'évaluation et de sélection.

La Commission a également revu les moyens d'évaluation et de sélection utilisés pour les corps d'emploi présentant des problèmes particuliers d'évaluation; elle a, de plus, entrepris des études en vue de la création d'un manuel de normes de sélection, par classe d'emploi.

Sélection

La Loi de la fonction publique confère à la Commission le mandat de vérifier l'aptitude des

candidats à l'admission, à la mutation et à l'avancement dans la fonction publique du Québec.

Le personnel de direction supérieure

a) **Nombre de concours de recrutement et de promotion**

Afin de combler des postes de direction supérieure, la Commission a tenu 485 concours, dont 265 concours de recrutement (54,6%) et 220 concours de promotion (45,4%). Quelque 6 034 candidats ont ainsi été rejoints, soit en moyenne 12,9 inscriptions par concours (annexe 6).

b) **Candidats déclarés éligibles**

Au cours de la période visée, 1 026 candidats ont été déclarés éligibles en vue d'une nomination, d'une promotion ou d'une mutation à un poste de direction supérieure (annexe 6). Près de 65% de ces candidats furent déclarés éligibles suite à un concours de recrutement (37,6%) ou de promotion (26,7%), par rapport à 60,7% en 1976.

Quant aux candidats déclarés éligibles à une mutation ou à un reclassement à un niveau supérieur sur examen de dossier, leur proportion est respectivement de 15,9% et de 14,1%.

Par ailleurs, 2,8% des candidats ont été déclarés éligibles à une nomination ou à une promotion sur recommandation d'un jury «ad hoc» ou sur examen de dossier seulement.

Le personnel autre que de direction supérieure

Activités de sélection et de placement

Du 1^{er} janvier 1977 au 31 mars 1978, 6 323 candidats déclarés éligibles dans le cadre de concours de recrutement public ont été acceptés par les ministères et organismes auxquels ils avaient été présentés en vue de combler des postes.

La Commission de la fonction publique a tenu quelque 835 concours de recrutement public au cours de la période visée et a procédé à l'étude de 70 251 candidatures.

Après étude des offres de service reçues, 20 962 candidats étaient invités à des examens écrits d'aptitudes et de connaissances et 15 484 furent rencontrés par des jurys en entrevue de sélection; 9 363 candidats ont été déclarés éligibles à la suite de ces concours (annexes 9, 10 et 11).

Au cours de cette même période, 1 044 concours d'avancement de classe ou de promotion ont été tenus pour les différentes catégories de personnel, excluant les concours d'avancement chez les professionnels. Quelque 1 422 fonctionnaires ont été déclarés éligibles dans le cadre de ces concours (annexe 12). En ce qui a trait à l'avancement de classe des professionnels, 554 candidats ont été déclarés éligibles à la classe 2 et 798 à la classe 1 (annexe 13).

Vérification

La Commission détient le mandat de vérifier l'application de la Loi de la fonction publique et de ses règlements au sein des ministères et organismes soumis à ladite Loi, dans tous les domaines relevant de sa compétence.

Dans le cadre de ce mandat, des vérifications ont été effectuées afin d'assurer l'application des dispositions du «Règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires» approuvé par le C.T. 89300 du 19 mars 1975 et d'assurer le respect des dispositions prévues aux articles 31 et 39 de la Loi de la fonction publique, établissant la marche à suivre lors du versement de rémunérations additionnelles et lors de vacances à l'effectif.

En plus de la vérification concernant les emplois occasionnels et les rémunérations additionnelles, la Commission procède à une évaluation du processus de gestion de ces dispositions réglementaires ou légales dans les ministères ou organismes impliqués.

a) **Emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires**

La Commission a visité 38 ministères et organismes lors de la vérification de l'application des dispositions du règlement relatif aux emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires.

Des 8 680 nominations actives au moment de la vérification, 2 860, soit 33%, ont été vérifiées et 452, soit 15,8%, ont été jugées fautives. Les irrégularités les plus fréquemment relevées touchaient l'article 2, (caractère et durée : 160 (30,7%) de l'emploi)

— l'article 5, (classement) : 45 (8,6%)
— l'article 7, (dossiers incomplets) : 256 (49,1%)
Notons qu'en 1975, la majorité des irrégularités au règlement touchait l'article 2 (68,5%) alors qu'en 1976, elle touchait l'article 7 (50,8%).

b) **Rémunérations additionnelles**

En regard de l'application des articles 31, 39 et 52a) de la Loi de la fonction publique, un programme régulier de vérification a débuté en 1977 auprès de 38 ministères et organismes.

Dans le cadre de ce programme, 630 dossiers ont été vérifiés révélant 131 versements de rémunérations additionnelles (21%) non conformes aux dispositions des articles 31 et 39 de la Loi de la fonction publique, répartis comme suit:

- 41 versements de rémunérations additionnelles contrevenaient aux dispositions de l'article 31;
- 85 versements de rémunérations additionnelles contrevenaient aux dispositions de l'article 39.

On doit souligner que les ministères ou organismes apportent dans l'ensemble les corrections demandées dans les rapports de vérification de la Commission.

Requêtes particulières

Le personnel de direction supérieure

Du 1^{er} janvier 1977 au 31 mars 1978, la Commission a réalisé 947 études relatives à des cas particuliers (annexe 7).

Plus de 40% des études touchaient des demandes de révision de traitement (382 cas). Vient ensuite les demandes d'examen de dossier en vue d'une mutation (165 cas), les demandes de reclassement à un niveau supérieur suite à une réévaluation du poste ou à une période de probation dans le poste (152 cas) et les demandes concernant un changement de titre de fonction (74 cas).

Le nombre de demandes d'examen de dossier et d'entrevue par un jury «ad hoc» en vue d'une promotion ou d'une nomination s'élevait à 49 alors que les demandes de rémunération additionnelle atteignent 48 et les demandes de reclassement à un niveau inférieur, 29.

Enfin, un régime d'horaire variable révisé a été mis en application dans toutes les unités administratives.

suspension à la révocation recherchée par le requérant.

L'inconduite, sous des aspects très divers, reçus au cours de l'année. Ses composantes les plus fréquentes furent l'absentéisme persistant allant jusqu'à correspondre à un abandon de poste, des irrégularités administratives dans l'exercice des fonctions, des conflits d'intérêts et la sollicitation d'avantages dans l'exercice des fonctions. Les autres requêtes alléguaient l'incapacité physique ou une forme quelconque d'incompétence.

Notons que les vingt-quatre demandes de révocation logées auprès de la Commission au cours de la période visée provenaient de six ministères et de deux organismes. Elles impliquaient six fonctionnaires non régis par une convention collective de travail pour cause de fonctions de nature confidentielle, cinq adjoints aux cadres supérieurs ou cadres supérieurs et treize fonctionnaires faisant partie du personnel de maîtrise ou de direction.

Administration interne

Organisation et gestion des systèmes

Au cours de la période visée, la Commission a établi un plan d'effectifs dont les données se sont avérées particulièrement utiles lors de la préparation de la revue des programmes 1977-78.

La Commission a aussi développé et implanté les principales applications d'un système mécanisé opérant en télétraitement et permettant l'exécution de certaines opérations reliées aux concours de recrutement. Le bureau régional de Québec est maintenant doté de ce système et celui de Montréal le sera sous peu.

Gestion

La Commission a accueilli quelque 80 nouveaux employés qui ont participé à des stages de formation au contexte du travail. De plus, elle a conçu à leur intention un document d'information regroupant des sujets d'intérêt général et particulier sur la carrière ainsi qu'un document d'information et de vulgarisation des règlements concernant l'obtention d'un avancement accéléré d'échelon pour les fonctionnaires suite à des études de perfectionnement.

ministre de la Fonction publique par l'application de l'article 54.a) de la Loi (A.C. 2208, 14 juin 1974) prévoit que les membres de la fonction publique sont tenus de faire au président de la Commission la divulgation des intérêts qu'ils possèdent et qui sont susceptibles d'entrer en conflit avec les devoirs de leurs fonctions. Ce règlement édicte que si la Commission juge que les intérêts dont il y a divulgation créent «une situation de conflit d'intérêts réelle ou éventuelle», elle doit en faire rapport au ministre de qui relève la divulgation, en indiquant «les mesures qu'elle estime devoir être prises pour chaque cas».

L'étude consiste principalement en une rencontre avec le divulguant et avec ses supérieurs et elle vise à cerner la portée réelle des intérêts divulgués de même que les composantes exactes des fonctions de l'employé, le conflit à déceler étant celui qui pourrait exister entre les intérêts et «les devoirs de la fonction» et celui qui les divulgue.

La Commission a eu à étudier quatorze divulgations au cours de la période visée.

Section appels

a) *Les révocations de nomination*

La Commission est appelée à instruire des enquêtes en matière de révocation de nomination ou de destitution des employés non régis par une convention collective de travail (article 61 de la Loi de la fonction publique).

Au cours des quinze mois s'échelonnant le 31 mars 1978, la Commission a reçu vingt-quatre demandes de révocation. Quatre des employés impliqués ont remis leur démission dès qu'ils ont été officiellement avisés de la sanction recherchée contre eux ou au cours des procédures qui précèdent la tenue de l'enquête, tandis que trois autres ont été mis à la retraite avant que l'enquête ne débute.

Sept enquêtes actuellement en voie d'être instruites ou en délibéré n'ont pas encore donné lieu à une décision de la part de la Commission.

Dans les dix autres cas, les délégués-enquêteurs de la Commission ont instruit les enquêtes qui ont donné lieu à autant de décisions de la part de la Commission.

Ces décisions ont consisté en une recommandation de révocation dans six cas. Dans les quatre autres cas, la Commission a substitué une

Dans l'ensemble, la Commission a donné suite à 95,2% des demandes initiées formulées par les ministères et organismes relativement aux cas particuliers.

Le personnel autre que de direction supérieure

La Commission a procédé à l'étude de près de 3 000 requêtes particulières provenant des ministères et organismes, des syndicats, des candidats et du Protecteur du citoyen. Plus de 50% de ces requêtes concernaient des candidats refusés suite à une étape du processus de sélection (14%) ou insatisfaits de leur classement (39%).

Le personnel occasionnel

Au 31 mars 1978, 36 requêtes avaient été acheminées à la Commission par les ministères et organismes afin d'obtenir l'autorisation d'embaucher à titre d'occasionnel des personnes ne possédant pas la citoyenneté canadienne, conformément aux dispositions de l'article 3 du règlement sur les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires. En se basant sur un constat de pénurie de candidats qualifiés dans le corps d'emploi visé pour chaque demande, la Commission s'est prononcée favorablement dans 21 cas et elle a refusé son assentiment dans 6 autres cas. Quant aux 9 demandes concernant des stagiaires ne possédant pas la citoyenneté canadienne, la Commission a autorisé leur embauche sans toutefois faire de constat de pénurie.

Comparaison avec l'année 1976

	1976	1977-78
Nombre de demandes étudiées	19	36
Nombre de demandes approuvées	11 (57,9%)	30 (83,3%)
Nombre de demandes refusées	8 (42,1%)	6 (16,7%)

Aspect juridique et appels

Section juridique

Le règlement relatif à l'éthique et à la discipline adopté par le Lieutenant-gouverneur en conseil le 12 juin 1974 sur la recommandation du

Annexes

Annexe 1*Liste des études de marché*

1. L'état des effectifs dans les régions des Cantons-de-l'Est, du Bas-St-Laurent-Gaspésie et du Saguenay-Lac-Saint-Jean.
2. Le nombre de professionnels aux classes 2 et 1.
3. Le nombre d'employés de secrétariat.
4. Les postes vacants dans la fonction publique.
5. L'information disponible sur la main-d'oeuvre féminine.
6. Par ministère, le nombre d'employés de secrétariat, d'agents de bureau, d'agents de la gestion du personnel, selon le sexe.
7. La répartition des ouvriers.
8. Depuis 1975, évolution des postes occupés dans les catégories suivantes: personnel de bureau, techniciens et assimilés ainsi que les agents de maîtrise de ce personnel.
9. Identification des postes susceptibles d'être comblés par des agents de la gestion du personnel en 1977-78.
10. La répartition des fonctionnaires par catégorie d'emploi.
11. La scolarité des agents de la gestion financière nommés depuis 1975.
12. Relevé des possibilités d'emploi pour les diplômés de l'École de technologie supérieure.
13. Le nombre de diplômés en administration au Québec de 1974 à 1977.
14. Les postes à caractère bilingue.
15. La scolarité des candidats nommés depuis 1975 dans les corps d'auxiliaire de laboratoire, technicien de laboratoire, technicien en eau et assainissement.
16. Le nombre de nominations de statisticiens depuis 1971.
17. Les nominations de diplômés en sciences de l'administration de l'Université du Québec à Chicoutimi.
18. Le nombre d'infirmières à l'emploi du gouvernement.
19. Le nombre de fonctionnaires.
20. La répartition des agents de la gestion financière.
21. Le nombre d'employés oeuvrant dans les secteurs public et parapublic.

Annexe 2*Études de pénurie*

- Liste des corps d'emploi ayant fait l'objet d'études
- | | |
|-----|--|
| 106 | Agronome |
| 107 | Agent culturel |
| 118 | Ingénieur en transport |
| 119 | Ingénieur forestier |
| 124 | Spécialiste en sciences physiques (géologue) |
| 125 | Traducteur |
| 200 | Agent de bureau |
| 221 | Secrétaire |
| 263 | Technicien des travaux publics |
| 264 | Technicien en administration |
| 271 | Technicien en information |
| 448 | Cuisinier |
| 119 | Spécialiste en populi-culture |
| et | |
| 113 | |

Annexé 3
Recrutement scolaire (janvier 76 à mars 77 — janvier 77 à mars 78)

Niveau	Nombre de concours		Nombre de candidats inscrits		Nombre de candidats éligibles		Nombre de régions	
	1976-77	1977-78	1976-77	1977-78	1976-77	1977-78	1976-77	1977-78
Universitaire	11	9	543	433	447	300	7	7
Collégial	9	4	640	276	256	89	6	9
Secondaire	4	2	997	745	954	93	9	7
Total	24	15	2180	1454	1057	482		

Annexé 4
Nombre d'avis de concours de recrutement publiés (janvier 76 à mars 77 — janvier 77 à mars 78)

	Concours de recrutement				Nombre total d'avis diffusés	
	76-77	77-78	76-77	77-78	76-77	77-78
Emplois supérieurs	281	277	581	781	3	5
Professionnels	261	411	498	1057	44	26
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	378	497	938	1421	82	3
Agents de la paix	75	93	544	500	11	10
Autres (ouvriers, personnel de maîtrise et de direction)	75	187	194	483	—	2
Total	1070	1465	2745	4242	137	41
					26	48
						1233
						1554

Annexé 5
Nombre et caractère des interventions en matière de classification par catégorie d'emploi (1)
— emplois autres que de direction supérieure

	amendements	abrogations	créations	requêtes non fondées	requêtes à l'étude	Cas particuliers	TOTAL
— Professionnels	3	—	—	—	1	—	4
— Personnel de bureau, techniciens et assimilés	24	3	1	2	31	—	—
— Agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés	5	1	2	2	7	—	17
— Ouvriers	6	—	1	2	11	—	20
— Personnel de direction des greffes	2	—	—	1	—	—	3
— Personnel de direction des bureaux d'enregistrement	1	—	—	1	—	—	2
— Personnel de maîtrise des ouvriers	2	—	—	—	4	—	6
— Certains personnels de maîtrise au service aérien gouvernemental	—	—	—	—	—	1 (2)	1
Total	43	9	4	8	54		119

(1) La période de référence est de quinze mois, c'est-à-dire, du 1er janvier 1977 au 31 mars 1978.

(2) Règlement sous considération.

Annexe 6
Nombre moyen de candidats inscrits par concours selon les classes d'emploi auxquelles appartientent les postes annoncés et le type de concours (1) — emplois supérieurs seulement

	RECRUTEMENT		PROMOTION		TOTAL	
	Inscriptions	Moyenne par concours	Inscriptions	Moyenne par concours	Inscriptions	Moyenne par concours
Adjoints aux cadres supérieurs	1 529	15,5	663	121	2 192	9,9
Administrateurs IV	1 850	21,2	366	6,1	2 216	15,2
Administrateurs III	902	21,0	81	4,3	983	15,8
Administrateurs II	577	22,2	41	2,9	618	15,4
Administrateurs I	18	18,0	7	7,0	25	12,5
Total	4 876	19,2	1 158	220	6 034	12,9

(1) concours dont la date limite d'inscription se situe entre le 1^{er} janvier 1977 et le 31 mars 1978.

Annexe 7
Demandes relatives à des cas particuliers selon la nature des demandes formulées et la nature des décisions arrêtées par la Commission

NATURE DE LA REQUÊTE	DÉCISION DE LA COMMISSION							TOTAL	%
	Listes émises	Concours	Jurys -ad hoc	Résolutions émises	Requêtes refusées				
Promotion sur examen de dossier (fonctionnaire)	5	5	1	—	1	—	12	1,3	
Nomination sur examen de dossier (candidat de l'extérieur)	2	3	3	—	—	—	8	0,8	
Examen d'une candidature par un jury -ad hoc en vue d'une promotion (fonctionnaire)	1	1	16	—	—	—	18	1,9	
Examen d'une candidature par un jury -ad hoc en vue d'une promotion (candidat de l'extérieur)	2	3	5	—	1	—	11	1,2	
Promotion d'un fonctionnaire suite à sa qualification dans le cadre d'un concours pour un poste similaire	2	—	—	—	—	—	2	0,2	
Nomination d'un candidat de l'extérieur suite à sa qualification dans le cadre d'un concours pour un poste similaire	1	—	—	—	—	—	1	0,1	
Reclassement à un niveau supérieur suite à une réévaluation du poste	64	1	—	—	3	—	68	7,2	
Reclassement à un niveau supérieur suite à une période de probation dans un poste	81	1	1	—	1	—	84	8,9	
Reclassement à un niveau inférieur	27	—	—	—	2	—	29	3,1	
Mutation (changement de fonction - même niveau)	96	—	1	—	—	—	97	10,2	
Mutation (conseiller-cadre)	67	—	—	—	1	—	68	7,2	
Changement de titre de fonction (même poste - même niveau)	74	—	—	—	—	—	74	7,8	
Rémunération additionnelle	—	—	—	45	3	—	48	5,1	
Révision de traitement	376	—	—	—	6	—	382	40,3	
Autres (corrections de listes d'éligibilité, etc.)	41	1	—	—	3	—	45	4,7	
Total	839	15	27	45	21	—	947	100,0	

Annexe 8
Nombre de candidats déclarés éligibles en vue d'une affectation ou d'une réaffectation impliquant un changement de poste ou un changement de statut du titulaire d'un poste selon le mode de dotation retenu

MODE DE DOTATION	CANDIDATS DÉCLARÉS ÉLIGIBLES	
	Nombre	%
Concours de recrutement	386	37,6
Concours de promotion	274	26,7
Entrevue — jury «ad hoc» (fonctionnaire)	16	1,6
Entrevue — jury «ad hoc» (candidat de l'extérieur)	5	0,5
Examen de dossier en vue d'une promotion (fonctionnaire)	5	0,5
Examen de dossier en vue d'une nomination (candidat de l'extérieur)	2	0,2
Examen de dossier en vue de la promotion d'un fonctionnaire suite à sa qualification dans le cadre d'un concours pour un poste similaire	2	0,2
Examen de dossier en vue de la nomination d'un candidat de l'extérieur suite à sa qualification dans le cadre d'un concours pour un poste similaire	1	0,1
Examen de dossier en vue d'un reclassement à un niveau supérieur suite à une réévaluation du poste	81	7,9
Examen de dossier en vue d'un reclassement à un niveau supérieur suite à une période de probation dans un poste niveau inférieur	64	6,2
Examen de dossier en vue d'un reclassement à un niveau inférieur	27	2,6
Examen de dossier en vue d'une mutation (1)	163	15,9
Total	1 026	100,0

(1) ce nombre inclut les conseillers-cadres.

Annexe 9
Nombre de candidatures par région et catégorie d'emploi pour la période du 1er janvier 1977 au 31 mars 1978
— personnel autre que de direction supérieure

Région	Personnel de bureau, techniciens et assimilés	Professionnels	Agents de la paix	Ouvriers	Personnel de maîtrise et de direction	Total
Bas-St-Laurent — Gaspésie	1,819	—	184	—	114	2,117
Saguenay — Lac-Saint-Jean	1,691	—	—	—	19	1,710
Québec	13,753	12,706	1,751	2,712	1,229	32,151
Mauricie — Bois-Francs	2,344	—	19	—	168	2,531
Cantons-de-l'Est	691	—	—	—	—	691
Montréal	16,906	5,439	3,600	—	579	26,424
Outaouais	1,677	—	118	—	95	1,890
Nord-Ouest	908	—	198	—	8	1,114
Côte-Nord	1,843	—	135	—	34	2,012
Opérations déléguées	5,112	1,949	306	—	285	7,652
Total	46,644	20,094	6,311	2,712	2,471	76,232

Annexe 10
Sommaire des activités de recrutement par catégorie d'emploi pour la période du 1er janvier 1977 au 31 mars 1978 — personnel autre que de direction supérieure

Nombre de candidats	Personnel de bureau, techniciens et assimilés				Personnel de maîtrise et de direction	Total
	Professionnels	Agents de la paix	Ouvriers	Personnel de maîtrise et de direction		
20,094	46,644	5,311	2,712	2,471	78,232	
Examen préliminaire						
Acceptés	6,176	2,573	2,309	749	36,375	
Refusés	12,991	2,911	365	1,366	33,876	
Examen écrit						
Succès	395	969	—	108	8,192	
Échecs	373	812	—	136	11,294	
Absents	64	84	—	14	1,476	
Entrevue						
Qualifiés	2,078	365	1,436	107	9,189	
Disqualifiés	2,455	587	289	256	5,902	
Absents	54	36	202	15	493	
Enquête						
Qualifiés	—	318	—	—	318	
Disqualifiés	—	52	—	—	52	
Éligibles	2,277	374	1,208	61	9,393	
Acceptés	1,386	307	736	31	6,323	

Annexe 11

Nombre de candidats éligibles, présentés et acceptés par catégorie d'emploi pour la période du 1er janvier 1977 au 31 mars 1978 — personnel autre que de direction supérieure

Catégorie	Éligibles	Présentés et acceptés
Professionnels	2,277	1,386
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	5,473	3,663
Agents de la paix	374	307
Ouvriers	1,208	736
Personnel de maîtrise et de direction	61	31
Total	9,393	6,323

Annexe 12

Sommaire des activités d'avancement et de promotion par catégorie d'emploi pour la période du 1er janvier 1977 au 31 mars 1978 — personnel autre que de direction supérieure

Catégorie	Professionnels	Personnel de bureau, techniciens et assimilés et agents de maîtrise	Agents de la paix et personnel de direction des agents de la paix	Ouvriers et personnel de maîtrise des ouvriers	Personnel de direction des greffes et des bureaux d'enregistrement	Total
Professionnels	21	—	—	—	—	21
Personnel de bureau, techniciens et assimilés et agents de maîtrise	—	747	—	—	—	747
Agents de la paix et personnel de direction des agents de la paix	—	—	23	—	—	23
Ouvriers et personnel de maîtrise des ouvriers	—	—	—	245	—	245
Personnel de direction des greffes et des bureaux d'enregistrement	—	—	—	—	8	8
Total	21	747	23	245	8	1,044

Annexe 13

Sommaire des activités d'avancement de classe du personnel professionnel pour les sessions de mai et de novembre 1977

Classe	Nombre de candidats		Candidats recommandés		Candidats non recommandés	
	Mal 1977	Nov. 1977	Mal 1977	Nov. 1977	Mal 1977	Nov. 1977
Classe I	420	789	301	497	119	292
Classe II	325	302	259	259	30	43
Total	745	1091	596	756	149	335

- Annexe 14**
Liste des modifications et ajouts au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires.
- Annexes**
A et B Modifications
Ministère du Revenu — surcroît de travail dans le cadre de l'administration des lois fiscales. (1977-05-17)
- C** Ministère des Terres et Forêts — arrosage de la tordeuse des bourgeons d'épinette. (1977-05-17)
- D** Ministère de l'Éducation — animateurs-guides au Haut-Commissariat à la jeunesse, aux loisirs et aux sports. (1977-11-08)
- E** Ministère du Tourisme, de la Chasse et de la Pêche — activités relatives au ski, relevant de la Direction des parcs du ministère du Tourisme, de la Chasse et de la Pêche. (1978-01-24)
- F** Ministère des Terres et Forêts — programme annuel de récoltes des cônes. (1977-07-05)
- G** Ministère des Terres et Forêts — bûcherons de Guyenne (Association coopérative de travail de Guyenne). (1977-08-09)
- H** Ministère du Tourisme, de la Chasse et de la Pêche — saison estivale, exploitation des parcs, réserves et terrains de camping. (1977-03-29)
- I** Ministère de l'Agriculture — usine de congélation des bœufs à St-Bruno. (1977-10-11)
- J** Ministère de la Justice et tout organisme au sens de la Loi de la fonction publique — stagiaires du Barreau. (1977-02-08)
- K** Tous les ministères et organismes — cours coopératifs, stagiaires de l'Université de Sherbrooke et de l'École de technologie supérieure. (1977-09-07)
- Ajouts aux annexes**
M Ministère des Richesses naturelles — hommes grenouilles. (1977-10-22)
- N** Tous les ministères et organismes — étudiants recrutés par le Service de placement étudiant du Québec. (1978-03-07)
- Annexe 15**
Règlements adoptés en 1977
- 1977-01-21
Amendement au règlement concernant l'octroi à certains fonctionnaires d'un crédit d'expérience à la suite d'études de perfectionnement.
- 1977-01-26
Règlement concernant le statut particulier des avocats et notaires.
- 1977-01-28
Règlement concernant certaines conditions de travail des avocats et notaires.
- 1977-02-09
Règlement numéro 289 concernant le statut particulier des investigateurs à la Curatelle publique.
- 1977-03-16
Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de modifier l'annexe «H» relative aux taux de rémunération pour le personnel occasionnel du ministère du Tourisme, de la Chasse et de la Pêche travaillant dans le cadre des activités relatives à l'exploitation des parcs, réserves et terrains de camping.
- 1977-03-16
Amendement à l'annexe IV du règlement concernant certaines conditions de travail des avocats et notaires.
- 1977-04-04
Règlement modifiant le règlement concernant les congés.
- 1977-04-20
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 129 concernant le statut particulier des actuaux.
- 1977-04-27
Amendement à la section 4.33 — entreposage de matériel — du règlement numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier.
- 1977-05-04
Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de modifier en annexe «C» les taux fixes de rémunération des employés occasionnels engagés dans le cadre du programme annuel d'arrosage de la tordeuse de bourgeons de l'épinette.
- 1977-05-18
Amendement au règlement numéro 235 concernant le statut particulier des inspecteurs en électricité.
- 1977-05-26
Amendement au règlement concernant certaines conditions de travail des avocats et notaires.
- 1977-05-26
Amendement au règlement numéro 200 concernant le statut particulier des agents de bureau en vue d'y inclure la fonction de traitement du courrier.
- 1977-05-26
Amendement à la section 4.17 — conduite de machines fixes — du règlement numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier.
- 1977-05-26
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 202 concernant le statut particulier des agents de l'aide sociale.
- 1977-05-26
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 204 concernant le statut particulier des agents de prévention des incendies.
- 1977-05-26
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 206 concernant le statut particulier des agents de probation.
- 1977-05-26
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 207 concernant le statut particulier des agents d'indemnisation en accidents du travail.
- 1977-05-26
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 217 concernant le statut particulier des bibliotechniciens.
- 1977-05-26
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 230 concernant le statut particulier des inspecteurs de produits agricoles et d'aliments.
- 1977-05-26
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 237 concernant le statut particulier des inspecteurs en hygiène publique.
- 1977-05-26
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 241 concernant le statut particulier des magasiniers.
- 1977-05-26
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 244 concernant le statut particulier des opérateurs en informatique.

- 1977-05-26**
Amendement au règlement de la Commission de la fonction publique numéro 258 concernant le statut particulier des techniciens de laboratoire.
- 1977-06-01**
Amendement à l'annexe «A» du règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires relative aux taux de rémunération pour le personnel occasionnel du ministère de l'Agriculture travaillant à l'usine de congélation des bleuets de St-Bruno.
- 1977-06-08**
Règlement numéro 291 concernant le statut particulier des instructeurs au simulateur.
- 1977-06-15**
Règlement abrogeant le règlement numéro 260 concernant le statut particulier des techniciens de la réadaptation sociale.
- 1977-06-22**
Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de modifier l'annexe «F» relative aux taux de rémunération applicables aux employés occasionnels travaillant dans le cadre du programme annuel de récolte des cônes.
- 1977-06-22**
Amendement au règlement concernant le statut particulier des opérateurs en informatique.
- 1977-07-08**
Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires relatif à l'application de la Loi de la fonction publique aux employés nommés en vertu de ce règlement.
- 1977-07-13**
Amendement à l'annexe «G» du règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de modifier les taux spéciaux de rémunération pour le personnel occasionnel du ministère des Terres et Forêts travaillant au programme de coupe de bois dans la région de Guyenne.
- 1977-07-20**
Amendement à la section 053 — inspection d'établissements industriels et commerciaux — du règlement numéro 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés.
- 1977-07-20**
Amendement à la section 059 — inspection d'installations électriques — du règlement numéro 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés.
- 1977-07-27**
Amendement à la section 446 — cuisine — du règlement numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier.
- 1977-07-27**
Amendement au règlement numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier en vue d'y ajouter la section 461 — armurerie et fabrication de munitions — comprenant les classes d'armurier et d'opérateur de chargeuse de munitions.
- 1977-08-03**
Amendement au règlement 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés en vue d'y inclure la classe d'agent de maîtrise en promotion des loteries et courses.
- 1977-08-17**
Amendement au règlement concernant le statut particulier du personnel de direction des bureaux d'enregistrement en vue d'en modifier les conditions spécifiques d'admission aux examens.
- 1977-08-17**
Amendement au règlement concernant le statut particulier du personnel de direction des greffes en vue d'en modifier les conditions spécifiques d'admission aux examens.
- 1977-08-24**
Amendement à la section 075 — soutien administratif — du règlement numéro 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés.
- 1977-08-28**
Amendement à l'annexe «B» du règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires visant à prolonger jusqu'au 20 décembre 1977 la période d'emploi du personnel occasionnel du ministère de l'Agriculture travaillant à l'usine de congélation des bleuets de St-Bruno.
- 1977-09-28**
Amendement à l'annexe «C» du règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires visant à prolonger jusqu'au 20 décembre 1977 la période d'emploi du personnel occasionnel du ministère de l'Agriculture travaillant à l'usine de congélation des bleuets de St-Bruno.
- 1977-09-28**
Amendement au règlement concernant le statut particulier des corps d'emploi suivants: auxiliaires en réadaptation physique, auxiliaires infirmiers, auxiliaires-prothésistes ou auxiliaires-orthésistes, physiothérapeutes ou ergothérapeutes, prothésistes ou orthésistes.
- 1977-09-28**
Règlement abrogeant le règlement concernant le personnel de direction des écoles normales, des institutions d'enseignement spécialisé et des instituts de technologie agricole.
- 1977-09-28**
Règlement abrogeant les règlements concernant le statut particulier des corps d'emploi suivants: auxiliaires en réadaptation physique, auxiliaires infirmiers, auxiliaires-prothésistes ou auxiliaires-orthésistes, physiothérapeutes ou ergothérapeutes, prothésistes ou orthésistes.
- 1977-10-12**
Amendement au règlement numéro 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés visant à créer la classe d'agent de maîtrise en techniques forestières.
- 1977-10-12**
Amendement au règlement numéro 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés visant à créer la classe d'agent de maîtrise en techniques forestières.
- 1977-10-12**
Amendement au règlement concernant le statut particulier des agents de maîtrise en techniques forestières.
- 1977-10-12**
Amendement au règlement concernant le statut particulier des agents de maîtrise en techniques forestières.
- 1977-10-14**
Règlement numéro 101 concernant le statut particulier des agents du vérificateur général.
- 1977-10-19**
Amendement au règlement concernant certaines conditions de travail des avocats et notaires.
- 1977-10-21**
Amendement à l'annexe «D» du règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de modifier le taux de rémunération des animateurs-guides du Haut-Commissariat à la jeunesse, aux loisirs et aux sports.
- 1977-11-09**
Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue d'y ajouter, en annexe «M», des taux fixes de rémunération pour le personnel occasionnel qui effectue des plongées sous-marines au ministère des Richesses naturelles.
- 1977-11-23**
Règlement numéro 285 concernant le statut particulier des agents de recouvrement fiscal.
- 1977-11-25**
Règlement modifiant le règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires.
- 1977-11-30**
Règlement abrogeant la section 069-10, classé de chef de bureau de probation, du règlement numéro 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés.
- 1977-11-30**
Amendement à la section 441 — agriculture — du règlement numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier.
- 1977-12-07**
Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue d'en modifier l'annexe «E» ayant

trait à certains emplois exercés dans le cadre des activités relatives au ski au ministère du Tourisme, de la Chasse et de la Pêche.	1978-01-18	Amendement au règlement numéro 265 concernant le statut particulier des techniciens en arts appliqués et graphiques.	13
Règlement modifiant de nouveau le règlement de la Commission de la fonction publique numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier.	1977-12-09		16
Règlement modifiant le règlement de la Commission de la fonction publique concernant le statut particulier des avocats et notaires.	1977-12-14		32
Règlement abrogeant le règlement numéro 206 concernant le statut particulier des agents de probation.	1977-12-21		17
Règlement abrogeant le règlement numéro 256 concernant le statut particulier des surveillants en institution.	1977-12-21		7
Annexe 16 Règlements adoptés du 1er janvier au 31 mars 1978			
Amendement au règlement numéro 244 concernant le statut particulier des opérateurs en informatique.	1978-01-18		11
Amendement au règlement numéro 259 concernant le statut particulier des techniciens de la laine.	1978-01-18		4
Amendement au règlement numéro 262 concernant le statut particulier des techniciens de l'équipement motorisé.	1978-01-18		12
Amendement au règlement numéro 263 concernant le statut particulier des techniciens des travaux publics	1978-01-18		85
Amendement au règlement concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés en vue d'y créer la classe d'agent de maîtrise en radiologie médicale.	1978-03-01		20
Amendement au règlement concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés en vue de modifier la classification de la section 036 — aide sociale.	1978-03-01		10
Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue d'y ajouter en annexe «N» des taux fixes de rémunération pour les étudiants à temps complet recrutés par le Service de placement étudiant du Québec.	1978-03-29		34
Amendement au règlement numéro 590 concernant le statut particulier de certains personnels de direction du service aérien gouvernemental.	1978-03-22		36
Amendement aux sections 430 — Patrouille — et 431 — Forage — du règlement concernant le statut particulier du personnel ouvrier en vue de modifier les exigences relatives au permis de conduire dans les conditions spécifiques d'admission aux examens.	1978-03-22		97
Annexe 17 Liste des résolutions, réparties selon leur objet, adoptées par la Commission durant l'année 1977-78			
Annulation et modification de listes d'éligibilité			2
Prolongation d'emploi temporaire			11
Prolongation de la durée de la suspension			2
Tenue d'enquête (révocation)			11
— nomination d'un délégué-enquêteur			17
— décision			7
Procédure d'appels en matière de classement			11
— création ou modification de comités «ad hoc»			4
— nomination d'un délégué-enquêteur			12
— décision à la suite d'un rapport du délégué-enquêteur			12
Avancement accéléré d'échelon			85
— agents de la gestion du personnel			20
Fixation ou révision de traitements			10
— sous-ministres			34
— sous-ministres associés			36
— sous-ministres adjoints			97
— sous-chefs			2
Attribution de rémunérations additionnelles			11
Rémunération			31
— cadres supérieurs et adjoints			18
— aux cadres supérieurs			9
— professionnels			
— personnel de maîtrise et de direction			
Comités consultatifs permanents de la classification			
Divers			