

# **RAPPORT ANNUEL 1976**

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

Monsieur le ministre,

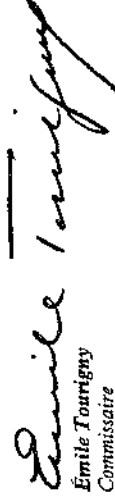
Il nous est agréable de vous présenter le rapport de la Commission de la fonction publique pour l'année 1976.

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



Émile Tourigny  
Commissaire

H. Francoeur-Hendriks  
Kathleen Francoeur-Hendriks  
Commissaire

## Table des matières

	Page
<b>PREAMBULE</b> .....	7
<b>LA COMMISSION ET SA STRUCTURE</b> .....	15
— Organigramme .....	17
— Mandat des unités administratives .....	18
— Effectifs et budget .....	20
<b>BILAN DES ACTIVITÉS</b> .....	23
— Attraction et communications .....	25
— Classification et rémunération .....	29
— Normes et méthodes de sélection.....	33
— Sélection .....	37
— Vérification et évaluation .....	41
— Aspect juridique et appels .....	45
<b>APPENDICES</b> .....	49

# Préambule

## Préambule

Personne ne conteste aujourd'hui que l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques gouvernementales d'un Etat moderne doivent s'appuyer sur une fonction publique compétente. Il est tout aussi évident que l'application des lois et règlements ainsi que la distribution des services publics à la population doivent être faites selon le régime du droit, d'où sont absents le favoritisme et la partisanerie politique.

Le principe de l'efficacité de l'administration et le principe de la non-politisation de la fonction publique exigent l'un et l'autre 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. Seul le régime du mérite répond à ces exigences et s'impose donc dans la fonction publique. L'Etat qui exerce un rôle primordial dans la société moderne se doit d'attirer et de sélectionner les citoyens les plus compétents et d'assurer le déroulement de leur carrière suivant des règles connues et dont l'application est acceptée de tous.

Les programmes d'activités qui permettent la mise en oeuvre du régime du mérite concrétisent un ensemble important de fonctions. Certaines de ces fonctions — comme l'établissement des normes d'admissibilité et de sélection, le recrutement, la sélection, la nomination, la promotion, la suspension, la rétrogradation et la destitution — sont essentielles à l'application du régime du mérite. D'autres fonctions peuvent être perçues comme complémentaires à la mise en oeuvre d'un tel régime: la classification et le classement des emplois, le développement des ressources humaines et l'évaluation du rendement se situent dans cette catégorie. Par ailleurs, les fonctions telles la détermination des conditions de service et la rémunération de tous les personnels relèvent d'autres règles que celle du mérite.

Le régime du mérite, qui repose sur le double postulat de l'égalité des chances à tous les candidats admissibles à concourir et de la sélection basée uniquement sur le critère de la compétence, n'est pas nommé et clairement inscrit dans la Loi actuelle de la fonction publique bien que celle-ci contienne certains éléments qui émanent du principe du mérite.

*L'article 11 de la Loi attribue à la Commission la fonction « de vérifier l'aptitude des candidats à l'admission, à la mutation et à l'avancement dans la fonction publique ».*

*L'article 34 stipule que « aucun fonctionnaire autre qu'un sous-ministre adjoint, non plus qu'aucun ouvrier n'est nommé ou promu à moins que, d'après une liste d'éligibilité fournie par la Commission, il ne soit éligible à la fonction à laquelle il est nommé ou promu... ».*

## Le régime du mérite

On sait tous les efforts que l'État québécois a mis depuis plus de quinze ans dans le domaine de l'éducation aux fins de se doter d'un réseau d'institutions facilement accessibles et de bonne qualité. Aujourd'hui, alors que ces institutions produisent des diplômés qui ne demandent qu'à servir dans tous les secteurs de notre société, il va de soi que la Commission, recruteur pour l'État de ses fonctionnaires, accorde une importance particulière à l'attraction et à la sélection de ces diplômés, tant au niveau collégial que secondaire ou universitaire. En 1976, la Commission a mis en place un programme particulier à l'intention des finissants de ces institutions.

Toujours au plan du recrutement, la Commission s'est particulièrement préoccupée, en 1976, d'améliorer ses instruments de sélection. La Commission croit qu'elle se devait de faire en sorte que, dans le choix à faire parmi le grand nombre de candidats inscrits à ses divers concours, elle puisse utiliser les méthodes de sélection les plus efficaces et voir à la formation de leurs utilisateurs.

Quant aux concours avec jury, la Commission, consciente des faiblesses soulignées à l'endroit de ce processus de sélection, a décidé au cours de l'année 1976 de mettre sur pied pour l'année 1977-1978 un programme élaboré de formation des membres de jury.

Ce programme porte d'abord sur le mandat, le rôle, les devoirs et les privilèges des membres de jury, sur les méthodes de sélection ainsi que sur l'entrevue de sélection elle-même, notamment quant à sa préparation et à la façon de la conduire.

Le programme de formation des membres de jury sera d'abord offert aux responsables de concours de la Commission de la fonction publique et des ministères. Dans un deuxième temps, le programme s'adressera au personnel oeuvrant dans les secteurs de formation et de perfectionnement des ministères et organismes afin que ceux-ci puissent, à leur tour, former les membres de jury de leur ministère respectif. Dans un troisième temps, le programme sera progressivement donné à tout le personnel susceptible d'être choisi à titre de membre de jury.

Cette formation se donnera par périodes intensives et favorisera l'utilisation de jeux de rôle et de matériel audio-visuel.

L'élaboration de ce programme de formation permettra aux responsables du projet de définir progressivement les critères d'ordre administratif pertinents et les caractéristiques personnelles du membre de jury idéal. Ces données pourraient servir de guide aux directions de personnel dans le choix de leurs membres de jury avant de les proposer pour acceptation à la Commission de la fonction publique.

Au cours de 1976, la Commission a aussi complété son réseau de bureaux régionaux, qui s'étend désormais à chacune des neuf régions économiques du Québec.

Ainsi, l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique est-elle facilitée en permettant à chacun d'obtenir dans sa région tous les renseignements sur les postes vacants et sur la procédure à suivre pour s'inscrire aux divers concours.

La Commission, comme toute institution se situant dans une société en évolution, est consciente des exigences nouvelles et des nécessités d'adaptation requises pour mieux

L'article 38 énonce: « Nul n'est inscrit par la Commission sur une liste d'éligibilité qu'à la suite d'un examen tenu conformément à la présente loi, sauf dans les cas prévus par les règlements ».

La Commission doit examiner toutes les candidatures soumises dans le délai fixé pour leur réception et, après les épreuves, entrevues et enquêtes qu'elle estime nécessaires, déclarer éligibles les candidats ayant les qualités requises ».

« Tout examen doit être de nature à constater impartialement la compétence des candidats ».

C'est à partir de ces dispositions légales, mais s'inspirant avant tout de la philosophie générale du principe du mérite de même que du souci d'améliorer l'efficacité de l'appareil administratif dans les limites de ses responsabilités, que la Commission s'est donnée un certain nombre d'objectifs et s'est vouée à leur réalisation.

En préambule au présent rapport, nous voulons souligner certaines réalisations reflétant les préoccupations fondamentales de la Commission de la fonction publique eu égard à l'amélioration des méthodes administratives et à l'application du régime du mérite.

## Efficacité administrative

La Commission, désireuse de mieux planifier ses concours à sélection continue, a demandé aux ministères et organismes gouvernementaux de faire connaître la prévision de leurs besoins en personnel. Cette initiative a non seulement facilité l'organisation du recrutement mais aussi, elle a diminué les délais requis pour combler les postes devenus vacants dans les ministères et organismes. On peut dire que, grâce à cette méthode, la Commission peut maintenant référer des candidats à l'employeur, sur demande, en mettant à sa disposition les listes d'éligibilité émises suite à la tenue de concours à sélection continue.

Pour les emplois supérieurs, une expérience pilote permet aussi d'entrevoir une planification mieux articulée de la dotation.

Par ailleurs, la Commission a entrepris la codification de ses politiques et pratiques dans un même manuel. Lorsque terminé, ce document sera un outil très utile pour tous les gestionnaires en matière de dotation.

La Commission a également procédé à une étude portant sur l'implantation d'une nouvelle méthode d'évaluation des tâches, comme phase première à l'élaboration d'un système de gestion des emplois de direction supérieur.

Enfin, dans l'exercice de son mandat d'enquête et de vérification, la Commission a non seulement continué la surveillance de l'application du règlement relatif aux employés occasionnels mais elle a aussi entrepris de contribuer à l'application de l'article 31 de la Loi, qui a trait aux rémunérations additionnelles.

Si cette vérification a conduit à souligner certaines lacunes quant à l'application de l'article 39 de la Loi de la fonction publique relativement à l'obligation pour les ministères et organismes de déclarer toute vacance dès qu'elle se produit, elle a permis par ailleurs de mettre en oeuvre le processus de dotation nécessaire pour combler ces postes, favorisant d'autant l'application du régime du mérite.

répondre aux exigences d'un appareil étatique moderne; elle est également consciente que c'est dans son rôle de gardienne du régime du mérite qu'elle peut le mieux servir les intérêts convergents à ce titre de l'Etat et des citoyens. Elle est convaincue que le régime du mérite, malgré ses contraintes, demeure non seulement un élément important de l'éthique gouvernementale, mais aussi une condition d'efficacité administrative: la compétence que réclame le régime du mérite est l'assurance d'une meilleure administration.

En 1976, la Commission a aussi accentué sa dimension recherche. Des équipes formées à cette fin ont soumis:

- a) Un essai sur le rôle de la Commission de la fonction publique du Québec. Ce document analyse les fonctions de cet organisme quasi-judiciaire depuis sa création en 1943, son évolution sous l'impact de l'arrivée du régime syndical en 1965 et de la création du ministère de la Fonction publique en 1969.
- b) Un mémoire au gouvernement formulant les recommandations qui, de l'avis de la Commission, seraient de nature à mieux assurer le régime du mérite et à solutionner les problèmes de fonctionnement dans la dotation des emplois.
- c) Deux rapports préliminaires dont l'un constitue le bilan du système de dotation actuel sous l'angle de la délégation et l'autre, un avant-projet qui détermine les principes et les modalités d'un nouveau régime de dotation axé sur la déconcentration de l'exécution des activités tout en respectant le cadre de la Loi actuelle et tout en étant facilement adaptable à une véritable délégation dans l'éventualité de modifications à la Loi.

Consciente de l'importance de son efficacité pour l'appareil étatique dans son ensemble et pour les citoyens en général, la Commission ne ménage aucun effort en vue d'améliorer sans cesse les divers processus auxquels elle doit se soumettre dans l'exécution de son mandat. Elle sait combien délicates sont certaines démarches qui ne sauraient être effectuées à la hâte.

Elle tient donc à remercier tous les sous-chefs de même que les directeurs de personnel de la collaboration qu'ils lui ont apportée dans l'exercice de son mandat. Elle tient aussi à leur témoigner sa reconnaissance pour la compréhension qu'ils lui manifestent dans ses efforts pour mieux servir l'Etat et la collectivité qu'il représente.

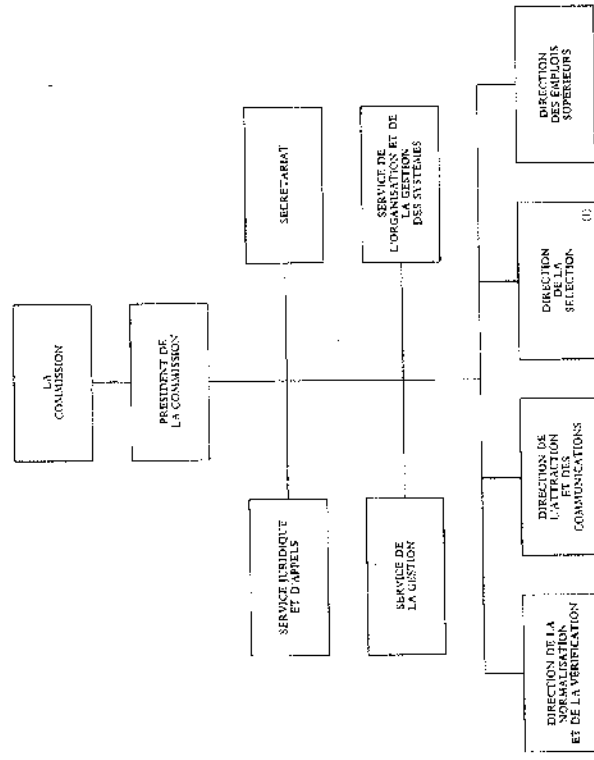
Elle exprime également sa gratitude à tous et à chacun des membres de son personnel, qui l'ont secondée admirablement dans la réalisation de ses objectifs.

**La Commission  
et sa structure**



## Organigramme de la Commission de la fonction publique

En mai 1976, la Commission soumettait au Conseil du Trésor un nouvel organigramme qui correspondait à sa structure fonctionnelle et qui, en modifiant l'appellation de ses unités administratives, permettrait d'identifier plus clairement leur vocation et leur mandat respectifs. A l'occasion de cette mise à jour, la Commission proposait la création d'un service de l'Organisation et de la Gestion des systèmes ayant pour fonctions de la conseiller en matière d'organisation et de planification des effectifs, d'assurer le fonctionnement et le développement du système informatique et d'implanter un système d'information de gestion.



(1) Les neuf Services régionaux sont rattachés à cette Direction.

## Mandat des unités administratives

### Secrétariat

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 de la fonction publique sur l'interprétation et la mise en application des lois et des règlements.

Rédiger 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 54 a) de la Loi (A.C. 2208 14 juin 1974).

### Service de la gestion

Fournir à la Commission et à ses services et directions le soutien administratif 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 de la fonction publique.

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 différents services et directions 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 règlements, résolutions, politiques, normes, procédés et examens nécessaires à la classification, à la rémunération des employés non régis par une convention collective de travail, à la dotation ainsi qu'à la 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 les ressources humaines de la fonction publique en fonction de la dotation.

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

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

### Direction de la sélection

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

Par ses bureaux, 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 sont situés dans 9 régions administratives:

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

### Direction des emplois supérieurs

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

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

Sélectionner et proposer les candidats les plus aptes à combler les postes vacants par recrutement ou promotion pour les catégories d'emplois supérieurs.

## Effectifs et budget

Le budget initial de la Commission de la fonction publique approuvé par le Conseil du trésor en 1976-1977, est de l'ordre de \$4,371,600.00 pour un effectif de 303 hommes/année permanents et de 10 hommes/année occasionnels.

Au 31 décembre, le budget de la Commission était de \$4,567,000.00 pour un effectif de 315 hommes/année permanents et de 4 occasionnels.

### Effectifs et budget de la Commission de la fonction publique ANNÉE 1976

	Budget accordé	Effectifs permanents	Effectifs occasionnels
Programme 04	4,371.6	303	10
Modifications:			
C.T. 98662	—	+6	--6
C.T. 100620	21.7	+1	
A.C. 3002-76	27.0	+5	
C.T. 100292	2.4		
C.T. 100944	4.0		
C.T. 101759	150.0		
<b>BUDGET MODIFIÉ</b>	<b>4,576.7</b>	<b>315</b>	<b>4</b>

# **Bilan des activités**

## **Attraction et communications**

### **Études de marché et de besoins**

En 1976, la Commission avait comme objectifs, au plan des études de marché et de besoins, d'affiner encore davantage son processus de prévision des besoins en personnel et d'accroître son expertise du marché du travail en vue d'une exploitation optimale des nouveaux bassins de main-d'oeuvre ainsi mis à jour.

### **Études de marché**

Les études de marché furent orientées principalement vers une meilleure connaissance des clientèles internes et externes de la Commission.

Ainsi, le personnel de la Commission a préparé une documentation sur le marché du travail particulièrement du personnel de bureau, des techniciens et emplois assimilés et a effectué plus de 50 études portant sur les caractéristiques professionnelles de diverses catégories de fonctionnaires provinciaux ainsi que sur les métiers et professions où il y a pénurie de main-d'oeuvre (annexes 1 et 2).

### **Prévision de besoins**

Au début de 1976, la Commission demanda aux ministères et organismes relevant de la Loi de la fonction publique d'évaluer leurs besoins respectifs en personnel pour l'année 1976-1977 et de lui en faire part. L'analyse des données ainsi recueillies permit une meilleure planification des concours à sélection continue et s'est avérée fertile en renseignements de tous ordres, tout en permettant une amélioration du processus de dotation.

Pour l'année fiscale 1977-78, la Commission prévoit effectuer la cueillette des prévisions sur une base trimestrielle.

### **Attraction**

Afin d'attirer les candidats les plus compétents, la Commission doit concevoir et exécuter des programmes d'attraction pertinents. En 1976, la Commission a mis l'accent sur une

direction supérieure et professionnels » et « Agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés » devront paraître sous peu.

### Milieu scolaire

Dans le but de se rapprocher des étudiants de niveau secondaire, la Commission a, dans un premier temps, distribué aux professionnels de l'information scolaire un document traitant des conditions générales de travail dans la fonction publique du Québec et de certains des corps d'emploi exigeant des études de niveau secondaire. La Commission prépare actuellement, à la suite de consultations auprès du milieu étudiant, un document devant servir de référence dans les laboratoires d'information scolaire et traitant de la majorité des corps d'emploi de la fonction publique.

La Commission a également tenu plusieurs séances d'information auprès des étudiants afin d'expliquer son rôle et son processus de recrutement.

### Collaborateurs

#### a) Les centres de main-d'oeuvre

Les centres de main-d'oeuvre jouent un rôle important à titre de relayeurs d'information. La Commission, tout en leur faisant parvenir de l'information écrite sur le processus de recrutement, a organisé une série de séances d'information dans divers centres de main-d'oeuvre et elle entend poursuivre cette activité à mesure que des besoins lui seront exprimés à cet effet.

#### b) L'Association de placement universitaire

La Commission a participé activement aux activités de l'Association de placement universitaire et collégial (APUC), notamment en contribuant à l'organisation et à la tenue de la réunion annuelle du chapitre du Québec et du congrès national 1976.

### Le public en général

La Commission a continué à publier de nombreuses monographies, des dépliants et des brochures afin de faire connaître son rôle et ses activités. Elle a également donné des conférences de presse lors de l'ouverture de certains bureaux régionaux et a participé à plusieurs émissions de radio et de télévision. Enfin, par l'intermédiaire de ses bureaux régionaux, la Commission a accueilli la clientèle et a répondu à un grand nombre de demandes de renseignements.

### Le public interne

Afin de faciliter les communications à l'intérieur de la Commission, un journal d'information interne mensuel et une revue de presse hebdomadaire ont paru régulièrement.

Huit dossiers portant sur des organismes extérieurs ou sur des thèmes qui se rapportent aux activités de la Commission furent également distribués.

rationalisation du processus de diffusion des avis de concours et elle a accordé une importance particulière au recrutement des diplômés des institutions scolaires de niveau secondaire.

### Recrutement scolaire

La Commission a planifié, mis en place et coordonné divers programmes de recrutement universitaire, collégial et secondaire. Ces programmes de recrutement scolaire, qui visent à combler des postes dans 37 corps d'emploi, se sont adressés à quelque 11,000 futurs diplômés répartis dans près de 150 établissements d'enseignement. Plus de 4,800 finissants ont participé à ces programmes et 2,300 d'entre eux furent déclarés éligibles aux divers emplois offerts (annexe 3). Ces programmes de recrutement scolaire furent appuyés par 150 séances d'information destinées au personnel des établissements d'enseignement et aux étudiants eux-mêmes. Conformément aux objectifs ci-devant décrits, plus de 50% de ces séances furent consacrées aux étudiants du niveau secondaire.

### Recrutement public général

Comme l'illustre le tableau apparaissant à l'annexe 4, la Commission a diffusé 1013 avis de recrutement en 1976, soit 406 de moins que l'année précédente. Ces avis de recrutement ont fait l'objet de 2266 parutions dans divers médias, une baisse sensible par rapport à l'année 1975, alors que le nombre de parutions atteignait 3552. Cette situation est principalement due au gel des effectifs décrété par les autorités gouvernementales compétentes au cours de l'exercice et à une approche plus sélective du choix des médias.

La Commission a également révisé la présentation de ses avis de concours dans les journaux et elle a retenu une nouvelle identification visuelle plus fonctionnelle et plus susceptible d'attirer l'attention des candidats.

### Communications

En créant une division des communications, la Commission a voulu favoriser le rapprochement avec ses divers publics.

### Ministères et organismes

En tant qu'organisme central, la Commission maintient des liens permanents avec les ministères et les autres organismes gouvernementaux. Ainsi, la Commission a effectué un sondage auprès des directeurs de personnel et a tenu une série d'entrevues de groupe avec des représentants des services de personnel afin de connaître leur perception des communications entre leur organisme et la Commission. Suite à ces rencontres, la Commission a élaboré un programme de stages d'information pour les employés des services de personnel. Ces stages doivent débuter en février 1977.

La Commission a également continué à publier et à distribuer un répertoire administratif, des règlements de classification et de nombreux communiqués destinés aux services de personnel. Ainsi, un nouveau manuel « Agents de la paix et personnel de direction des agents de la paix » a été imprimé alors que les nouvelles éditions des manuels « Personnel de

## Classification et rémunération

La Commission de la fonction publique du Québec doit établir la classification des emplois dans la fonction publique et fixer, dans cette classification, le rang de tous les emplois en tenant compte de la nature et de l'importance du travail du titulaire. De plus, la Commission doit établir la rémunération et les règles de gestion de la carrière du personnel non syndiqué.

### Classification

Les amendements réglementaires nécessaires au reclassement adéquat d'employés non encore intégrés aux nouvelles classifications, l'évolution de certaines fonctions et des conditions de leur exercice ainsi que la conclusion de conventions collectives de travail ont amené des ajouts et des amendements à la classification des emplois. Le tableau 5, en annexe, en donne une vue schématique.

### Personnel de bureau, techniciens et assimilés

Neuf règlements de la classification du personnel de bureau, techniciens et assimilés ont été modifiés. Ont également été créés, au sein de cette catégorie, les règlements de classification concernant le statut particulier des inspecteurs-enquêteurs de la Loi des huissiers et des instructeurs en armes et en ballistique. Il faut noter, de plus, que le 25 février 1976, la Commission adoptait un règlement cadre abrogeant la notion de grade.

Par ailleurs, la Commission a continué l'étude relative au classement des employés de secrétariat et sera en mesure de proposer d'ici la fin de l'année 1977 un nouveau régime de carrière pour ces employés.

### Personnel ouvrier

Une seule classe d'emploi s'ajoute à la classification du personnel ouvrier: il s'agit de celle de monteur de pylônes. Notons, par contre, la révision des classes de journalier et de mécanicien en plomberie-chauffage. La refonte des sections 424 (conduite de véhicules et d'équipements mobiles), 425 (traçage de bandes de démarcation routière), 428 (construction et entretien de travaux publics) et une section nouvelle unique 439 (construction et entretien de routes et structures, conduite de véhicules et d'équipements mobiles) constituent toutefois l'élément majeur de l'évolution de la classification du personnel ouvrier en 1976.

### Agents de la paix

On note des modifications au règlement de classification des gardiens-constables et des surveillants en établissement de détention.

## Professionnels

Au cours de l'année 1976, la Commission a maintenu sa décision de suspendre l'examen de toute requête visant la modification ou la création d'un corps d'emploi de professionnels. Les travaux déjà effectués concernant plusieurs requêtes relatives à des corps de professionnels actuels ou à de nouveaux corps à créer ont démontré, avec acuité, la nécessité d'une approche intégrée de la mise au point de la classification des professionnels.

Bien que nombreuses, les modifications apportées à la classification des professionnels au cours de 1976 n'affectent aucunement ni le fond ni l'économie générale de cette dernière. Il s'agit, en fait, d'ajustements mineurs découlant de la signature de convention collective de travail, notamment en ce qui a trait à la fixation de l'échelle de passage à la classe I.

## Personnel de maîtrise et de direction

Pendant que quatre classes d'emploi de la classification des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés étaient amendées, s'y ajoutait la classe d'agent de maîtrise en techniques de la faune.

Le règlement numéro 350 concernant le statut particulier du personnel de maîtrise des ouvriers a également été modifié en vue de créer la classe de contremaître général en foresterie et sylviculture.

Ajoutons finalement qu'une classe d'emploi du personnel de direction des bureaux d'enregistrement de même que deux classes du personnel de direction des greffes ont aussi été révisées durant l'année 1976.

## Bilan opérationnel des comités consultatifs

Conformément à l'assurance donnée aux parus aux diverses conventions collectives intervenues entre le gouvernement et le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, la Commission a constitué des comités consultatifs permanents de la classification.

Trois des cinq comités formés ont entamé leurs travaux au cours de l'année 1976.

Le Comité consultatif permanent de la classification du personnel de bureau, techniciens et assimilés a, pour sa part, formulé à la Commission douze recommandations traitant notamment des agents agricoles, des préposés à l'accueil, des investigateurs à la curatelle publique, des inspecteurs en établissements hôteliers et touristiques, des inspecteurs en électricité, des agents de traitement du courrier de même que des techniciens en administration.

Le Comité consultatif permanent de la classification du personnel ouvrier s'est particulièrement penché sur cinq dossiers, soit ceux de chef d'équipe en routes et structures, de journalier, de monteur de pylônes, de mécanicien en plomberie-chauffage ainsi que d'ouvrier certifié d'entretien. Ces études ont fait l'objet d'autant de recommandations à la Commission.

Quant au Comité consultatif permanent de la classification du personnel enseignant de la fonction publique, il s'est attaché d'abord à définir son plan d'action. C'est ainsi qu'il a été convenu d'étudier prioritairement le dossier de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec.

## Classement de postes

### Le personnel de direction supérieure

#### Projets d'étude

Pour faire suite à la remise du rapport du Comité d'étude sur la gestion des cadres, la Commission a étudié l'ensemble des recommandations du rapport et a dégagé certaines priorités concernant les actions à prendre.

Une équipe de travail a mis au point les sous-projets suivants:

- la détermination d'une stratégie d'intervention et de consultation;
- le choix d'une technique d'échantillonnage;
- le tirage de l'échantillon;
- La préparation des documents pour la phase « Analyse des tâches ».

De plus, le projet le plus important, celui du choix préliminaire d'une grille d'évaluation des postes, sera à toute fin pratique terminé au début de 1977. L'élaboration de cette grille d'évaluation fut faite en concordance avec les recommandations du Comité d'étude c'est-à-dire en utilisant la technique de la cote numérique enrichie de l'usage des postes-repères.

Ce choix des facteurs d'évaluation est préliminaire et se doit d'être validé par des données empiriques recueillies lors de la phase de l'analyse des tâches de l'échantillon.

#### Demandes de classement

La Commission a analysé 572 demandes de classement de postes de direction supérieure à savoir 376 demandes d'évaluation et 196 demandes de réévaluation.

La Commission a décidé d'attribuer un classement parmi les emplois supérieurs ou un reclassement à 469 (81.9%) de ces postes.

La Commission a, en outre, procédé à la mise à jour de 97 postes de direction supérieure.

Des 376 demandes d'évaluation de postes reçues, 308 postes (81.9%) furent classés au niveau des emplois supérieurs.

Parmi les 196 demandes de réévaluation de postes, 161 (82.1%) ont fait l'objet d'une décision favorable de la Commission, alors que le classement de 35 (17.9%) d'entre eux fut maintenu.

#### Personnel autre que de direction supérieure

Comme en témoignent les tableaux 6, 7 et 8, en annexe, le classement des postes de travail est demeuré une activité importante de la Commission. Ainsi, 256 postes visés par la classification des attachés d'administration ont été évalués et la Commission a autorisé 207 de ces postes au classement demandé soit 85%. En ce qui a trait aux techniciens en administration, les statistiques montrent que 209 requêtes ont été analysées et que, de celles-ci, 165 ont reçu une réponse favorable.

La Commission a également étudié le classement des postes de travail susceptibles d'appartenir aux agents de recherche et de planification socio-économique.



La Commission, tout comme par les années passées, a dispensé durant l'année 1976 de l'information en matière de classification et de classement des emplois. En sus des cas particuliers où les rapports personnalisés entre les agents de la Commission et ceux des ministères et organismes ont été soutenus, plusieurs sessions d'information à l'intention de groupes spécifiques ont été tenues.

La Commission a poursuivi son travail concernant le reclassement adéquat d'employés non encore intégrés aux diverses catégories de personnel. Ces études ont conduit à l'amendement de certains règlements de classification.

## Rémunération

### Emplois supérieurs

Dans le domaine des politiques et pratiques de rémunération, la Commission a collaboré avec le Conseil du trésor à l'approbation et à la mise en place de nouvelles politiques de rémunération et d'administration des traitements:

1. *Politique concernant le calcul du traitement lors de la promotion des fonctionnaires professionnels au niveau d'adjoins aux cadres supérieurs*
2. *Politique concernant les annualités des cadres et adjoins aux cadres supérieurs pour 1975*
3. *Structure de rémunération des cadres et adjoins aux cadres supérieurs*

### Personnel de maîtrise et de direction

La Commission a procédé à la mise en oeuvre des diverses résolutions régissant la rémunération et les conditions de travail des personnels de maîtrise et de direction, compte tenu de la politique salariale du gouvernement et des contraintes imposées par les mesures anti-inflationnistes. Cette opération a donné lieu à une étude et à des recommandations sur l'ensemble des règles de gestion de ce personnel.

La Commission a eu à se pencher également sur la détermination (y compris l'étude des règles techniques présidant au calcul du traitement) du traitement d'employés lors de leur intégration à l'une ou l'autre des classes des personnels de maîtrise et de direction.

# Normes et méthodes de sélection

## 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.

## Politiques et pratiques

Afin de normaliser les opérations de dotation, la conception et la rédaction d'un manuel des politiques et pratiques furent entreprises. Les chapitres III, IV, V et VI de ce manuel portant respectivement sur le classement et le traitement d'un candidat; la reconnaissance de la scolarité, les jurys de sélection, l'évaluation et le classement d'un poste ont été conçus et développés au cours de l'année 1976. Les chapitres III et VI comprennent en outre plusieurs guides pertinents aux politiques énoncées précédemment.

## Normes de sélection

Les travaux préliminaires à la définition des normes de sélection ont été effectués en 1976. La Commission a fait un bilan de l'évaluation et de la sélection du personnel et a envisagé certaines hypothèses de développement des normes de sélection.

## Analyses et études

Des analyses et des études ont également été menées, particulièrement en ce qui concerne:

- l'application de l'article 29 de la Loi de la fonction publique à la détermination du classement et du traitement des employés permanents, compte tenu de la diversité de la durée de la semaine de travail;
- la venue d'un examen médical et d'une enquête comme condition d'éligibilité des agents de la paix;
- la situation faite aux docteurs en sciences dans la fonction publique;
- l'octroi d'un crédit d'expérience à certains fonctionnaires à la suite d'études de perfectionnement;
- la procédure de rétrogradation des employés, selon les diverses catégories de personnels;
- l'application des règles d'avancement de classe et d'échelon aux personnels visés par le programme de formation accélérée des futurs cadres;
- les modalités de la déclaration d'éligibilité du personnel de maîtrise et de direction suite au stage probatoire;
- les modalités de reclassement à une classe supérieure d'un candidat éligible mais non nommé;

- la nature des examens auxquels devraient être soumis les candidats d'expérience exceptionnelle et de compétence reconnue, mais sans diplôme universitaire;
- le rapport 1975 du Protecteur du citoyen relativement à certaines politiques de la Commission;
- l'application de l'arrêté en conseil numéro 1392 concernant les études de perfectionnement au cas des diplômés de l'ENAP;
- la vérification des examens administrés aux candidats ouvriers par le ministère des Transports;
- la certification des études collégiales et universitaires;
- le recrutement, la sélection et l'éligibilité des autochtones;
- la révision du formulaire « Rapport sommaire de l'activité du jury »;
- le classement des candidats détenteurs d'un diplôme collégial en techniques de secrétariat;
- la reconnaissance de la scolarité de certains fonctionnaires promus aux fins de leurs classement et traitement.

## Méthodes de sélection

La Commission s'est donnée comme objectifs d'assurer le développement et l'implantation de nouveaux instruments de sélection, de normaliser leur contenu et leur utilisation et enfin, de procéder à la formation de leurs utilisateurs.

Dans cette optique, l'année 1976 a principalement été consacrée au développement des instruments de sélection. En effet, quatre-vingt-dix-huit (98) nouveaux tests de connaissances ont été construits et approuvés; de même cent vingt (120) nouvelles batteries provinciales, regroupant des tests choisis en fonction de leur pertinence à évaluer des caractéristiques propres à des corps d'emploi, ont été publiés.

Tel que prévu dans le dernier rapport annuel, la Commission s'est dotée d'une banque d'exams écrits destinés à évaluer de façon pertinente et conforme les connaissances administratives et les principes de gestion des candidats inscrits à des concours d'agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés. Une soixantaine de gestionnaires de cinq (5) ministères et organismes ont participé au choix des critères d'évaluation et à l'élaboration des examens de connaissances. Ces examens ont été par la suite expérimentés et validés auprès de quatre cent trente-trois (433) fonctionnaires. Les analyses statistiques effectuées dans le cadre de cette expérimentation ont permis de conclure que ces examens sont applicables à tous les corps d'emploi pour le groupe déjà mentionné et qu'ils ne sont pas discriminatoires quant à l'âge, au sexe, à la scolarité et à l'expérience de travail des candidats.

La Commission a aussi procédé à la construction de quatorze (14) nouveaux tests d'aptitudes. Ces instruments seront validés et insérés aux batteries provinciales d'exams écrits. L'addition de ces tests favorise l'utilisation d'instruments de sélection originaux et permet à la Commission de renouveler ses instruments afin de les rendre encore plus conformes à ses besoins.

Tout en continuant à élaborer des méthodes de sélection appropriées aux divers postes faisant l'objet de concours, la Commission, au cours de l'année 1976, a concentré ses efforts sur certains corps d'emploi pour lesquels des problèmes de dotation avaient été relevés.

Ainsi, à titre d'exemples, pour le corps d'emploi de surveillants en établissement de détention et celui des secrétaires judiciaires, la Commission et le ministère de la Justice ont créé deux (2) comités qui avaient pour mandat de remettre en question le processus de sélection utilisé et, s'il y avait lieu, de concevoir de nouvelles méthodes de sélection plus appropriées aux postes à combler.

Ce travail a permis à la Commission d'améliorer le processus de sélection en vigueur par l'utilisation de nouveaux examens écrits mieux appropriés pour évaluer les candidats en fonction des postes à combler et par la participation de membres de jury davantage sensibilisés, impliqués et formés pour intervenir dans ce processus.

Un projet visant l'amélioration des méthodes de sélection des candidats aux postes de direction supérieure a été élaboré au cours de l'année. La première phase des travaux a consisté à dégager les qualités, aptitudes et habiletés nécessaires à l'exercice d'une fonction de direction supérieure.

L'inventaire des études réalisées sur le sujet et l'analyse de la documentation pertinente a permis d'identifier les traits caractéristiques majeurs généralement retenus pour la sélection du personnel de cadres.

## 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

### Planification

La Commission a tenté une expérience-pilote avec quatre (4) ministères en vue d'en arriver à une programmation plus rigoureuse des concours. Cette expérience s'est avérée suffisamment concluante pour qu'elle soit étendue de façon systématique à l'ensemble des ministères et organismes et préparé ainsi la voie à un véritable système de planification de la dotation.

La Commission a également poursuivi un programme d'information à l'intention des coordonnateurs ministériels. Enfin, des études préliminaires ont été entreprises concernant: l'établissement d'un répertoire des ressources, la conception et l'implantation d'un système d'évaluation du rendement, la constitution d'une banque de membres de jury et l'amélioration des méthodes et techniques de sélection.

### Opérations

#### 1. Nombre de concours de recrutement et de promotion

La Commission a tenu 404 concours dont 226 concours de recrutement (55,9%) et 178 concours de promotion (44,1%) (annexe 9).

#### 2. Études de cas particuliers

Le nombre d'études relatives à des cas particuliers réalisées en 1976 a sensiblement augmenté par rapport à 1975 passant de 534 à 696, soit une augmentation de 30,3%; cette augmentation est surtout due aux nombreuses demandes de révision de traitement survenues en 1976, particulièrement en ce qui a trait aux professionnels promus à des postes d'adjoints aux cadres supérieurs en 1975 et 1976.

Globalement, on observe une diminution du nombre de demandes d'examen de dossier et d'entrevue par un jury « ad hoc » en vue d'une promotion ou d'une nomination (51 cas au lieu de 77), une augmentation des demandes d'examen de dossier suite à la qualification du candidat dans le cadre d'un concours pour un poste similaire (13 cas au lieu de 7), une diminution de 18,2% des demandes de reclassement (suite à une réévaluation du poste et suite à une période de probation dans le poste). Quant au reclassement à un niveau inférieur, nous constatons une diminution de 67% (3 cas au lieu de 9); cependant, il faut considérer que plusieurs demandes sont encore en suspens (tableau 10).

On observe également une forte augmentation du nombre de demandes d'examen de dossier en vue d'une mutation soit 148% (114 cas au lieu de 46), du nombre de demandes d'examen de dossier en vue d'un changement de titre de fonction soit 271% (104 cas au lieu de

28) ainsi que du nombre de demandes en vue d'une révision de traitement soit 170% (184 cas au lieu de 68).

Enfin, les demandes de rémunération additionnelle ont augmenté de 130% (39 cas au lieu de 17) tandis que les demandes de prolongation d'emploi à titre temporaire ont diminué passant de 8 à 3.

Les demandes de reclassement, de mutation, de changement de titre de fonction et de révision de traitement comptent pour 80,2% de toutes les demandes reçues en 1976.

Dans l'ensemble, la Commission a donné suite à 84,5% des demandes initiales formulées par les ministères et organismes relativement aux cas particuliers (tableau 10).

### 3. Candidats déclarés éligibles

Au cours de 1976, 838 candidats ont été déclarés éligibles en vue d'une nomination, d'une promotion ou d'une mutation (tableau 11).

Par ordre d'importance, viennent ensuite les candidats déclarés éligibles en vue d'un reclassement à un niveau supérieur (18,0%) et les candidats déclarés éligibles en vue d'une mutation (13,4%). Ces cas ne font généralement pas l'objet de concours.

Par ailleurs, notons que les candidats déclarés éligibles en vue d'une nomination ou d'une promotion sans concours (jury « ad hoc » ou examen de dossier) comptent pour 4,3% alors qu'ils comptaient en 1975 pour 5,2%.

## Le personnel autre que de direction supérieure

### Activités de sélection et de placement

Au cours de l'année, les ministères et organismes assujettis à la Loi de la fonction publique ont accepté 6,236 candidats déclarés éligibles dans le cadre de concours de recrutement public et présentés pour combler leurs postes, ce qui représente une diminution de plus de 33% sur l'année précédente.

La Commission a reçu, au cours de l'année 1976, 62,373 offres de service. Un grand nombre de ces candidatures lui sont parvenues alors qu'aucun concours n'était en marche ou que ces offres de service lui avaient été transmises après la date de fermeture des concours.

Pour répondre aux besoins des ministères et organismes, la Commission a fait l'étude de 38,604 candidatures parmi les 62,373 candidatures reçues dans le cadre de concours de recrutement public.

L'étude de chacune des candidatures a permis à 21,217 candidats répondant aux conditions d'admission d'être admis aux phases suivantes de sélection.

Plus de 20,400 de ces candidats ont été invités à des examens écrits d'aptitudes et de connaissances et plus de 9,700 ont été rencontrés par des jurys d'examen en entrevues de sélection; 8,922 ont été déclarés éligibles à la suite de ces concours.

Dans le cadre de la poursuite d'un projet d'entente visant l'exercice conjoint par la Commission et certains ministères et organismes de diverses activités relatives aux concours de recrutement, le bilan des activités se résume ainsi:

- 3847 candidatures traitées
- 465 candidats déclarés éligibles et
- 238 candidats nommés

Au cours de l'année, 592 concours d'avancement de classe et 445 concours de promotion ont été tenus pour les différentes catégories de personnel, ce qui représente une hausse de plus de 50% par rapport à l'année précédente alors que 685 concours de promotion et d'avancement avaient été tenus.

C'est ainsi que 1,413 fonctionnaires ont été déclarés éligibles en 1976 dans le cadre de concours d'avancement et de promotion.

### Requêtes particulières

Au cours de l'année, la Commission a procédé à l'étude de plus de 20,000 requêtes particulières provenant des ministères et organismes, de syndicats, du Protecteur du citoyen et des candidats.

## Vérification et évaluation

La Commission doit vérifier l'application de la Loi 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, trois objectifs majeurs furent fixés pour l'année 1976:

- 1) Vérifier l'application des dispositions du règlement concernant les emplois ou fonctions à caractère occasionnel et leurs titulaires approuvé par le C. T. 89300 du 19 mars 1975, au sein des 36 ministères et organismes soumis à la Loi de la fonction publique et ce, au moins une fois au cours de l'année.
- 2) Étendre le mandat actuel de vérification à d'autres domaines relevant de la compétence de la Commission.
- 3) Développer un rôle conseil auprès des ministères et organismes faisant l'objet de vérifications, notamment en ce qui concerne:
  - l'embauche des occasionnels
  - le versement de rémunérations additionnelles

## Nominations à titre d'occasionnel

### Programme de vérification

La Commission a vérifié l'application des dispositions du règlement des occasionnels dans 34 ministères et organismes. Le bilan de ces vérifications s'établit comme suit:

- a) Nombre de vérifications effectuées sur place: 41
- b) Total des dossiers vérifiés par rapport au nombre total de nominations actives lors de la vérification:

3090 sur
13932 soit
22%

En moyenne, les dossiers vérifiés dans les ministères ou organismes représentent 76.6% de l'ensemble des dossiers.
- c) Nombre de nominations jugées problématiques par rapport au nombre de dossiers vérifiés:

608 soit
19.7%

Dans les 608 dossiers jugés problématiques, 661 infractions ont été décelés et 571 correctifs demandés par les vérificateurs. La différence entre les infractions constatées et les correctifs demandés, soit 90, représente des situations particulières dans lesquelles un correctif ne peut être demandé, soit:

  - 2 postes réguliers vacants où il y avait difficultés de recrutement.
  - 86 occasionnels qui ont terminé leur emploi au cours de la vérification.
  - 2 occasionnels ayant terminé leur emploi.

e) Irrégularités les plus fréquentes au règlement:

Article 2, (caractère et durée de l'emploi) 100 (15.1%)  
Article 5, (classement) 122 (18.5%)  
Article 7, (dossiers incomplets) 335 (50.8%)

Remarque: Il en a été noté que la majorité des irrégularités au règlement en 1975 concerne l'article 2 (68.5%).

### Annexes, directives et communiqués

La Commission a créé cinq nouvelles annexes au règlement des occasionnels et a modifié six annexes dans le but de régir certains groupes particuliers d'employés occasionnels.

La Commission a également publié sept directives et douze communiqués à l'usage des sous-chefs et des directeurs de personnel dans le but de les informer de la mise en application du règlement des occasionnels ou de la marche à suivre dans certaines circonstances particulières.

### Nomination, à titre d'occasionnel, de personnes ne possédant pas la citoyenneté canadienne.

Au 31 décembre 1976, 19 demandes étaient parvenues à la Commission. En se basant sur un constat de pénurie de candidats qualifiés dans le corps d'emploi visé pour chaque demande, la Commission a donné suite aux requêtes de 9 ministères ou organismes en donnant son assentiment dans 11 cas et en le refusant dans 8 autres cas. Il est à noter que l'autorisation accordée par la Commission, pour les 11 cas mentionnés, couvre une période d'emploi n'excédant pas 6 mois, tel que défini à l'article 2 du règlement régissant les emplois occasionnels.

#### Comparaison avec l'année 1975:

	1975	1976
nombre de demandes étudiées	59	19
nombre de demandes approuvées	22 (37.3%)	11 (57.9%)
nombre de demandes refusées	37 (72.7%)	8 (42.1%)

### Études et requêtes particulières

La Commission a étudié d'une façon particulière le problème des stagiaires de l'université de Sherbrooke et des étudiants en général engagés à titre d'occasionnel et en a saisi le Conseil du trésor.

### Rémunérations additionnelles

31 demandes de rémunérations additionnelles adressées par les ministères et organismes pour obtenir l'approbation de la Commission dans les cas non prévus aux conventions collectives, aux règlements de classification ou dans les « règles de gestion » ont été étudiées par la Commission.

Catégorie d'emploi	DEMANDES		
	Étudiées	Acceptées	Refusées
Professionnels	11	10	1
Professeurs	3	2	1
Agents de maîtrise et personnel de direction	1	1	
Fonctionnaires	16	14	2
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>4</b>

La Commission a élaboré un projet-pilote de vérification systématique dans les ministères et organismes de toutes les rémunérations additionnelles versées.

Ce projet a débuté au ministère du Tourisme, de la Chasse et de la Pêche, ministère ayant un système de paye centralisé et à la Régie de l'assurance-maladie du Québec dont le système de paye est décentralisé.

# 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 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'intérêt réelle ou éventuelle », elle doit en faire rapport au ministre de qui relève le divulguant, 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 six divulgations au cours de l'année 1976.

## Section appels

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). Au cours de l'année écoulée, la Commission a reçu quinze demandes de révocation. Onze 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.

Les délégués-enquêteurs de la Commission ont instruit les enquêtes qui se sont imposées dans les quatre cas où il n'y a pas eu démission.

Les décisions prises par la Commission sur la foi des rapports de ces délégués-enquêteurs ont été à l'effet de recommander la révocation dans chacun de ces cas.

L'inconduite, sous des aspects très divers, fut le motif central de chacune des demandes de révocation reçues 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 graves et la sollicitation d'avantages dans l'exercice des fonctions. Certaines formes de négligence grave dans l'exercice des fonctions furent par ailleurs alléguées en deux occasions.

Notons que les quinze demandes de révocation logées auprès de la Commission au cours de l'année provenaient de cinq ministères différents ainsi que d'un organisme. Elles impliquaient quatre fonctionnaires professionnels non régis par une convention collective de travail, deux adjoints aux cadres supérieurs et neuf employés faisant partie du personnel de maîtrise ou de direction.

#### Les appels de classement

La création au cours des trois dernières années de cinq grandes catégories de personnels de direction et d'agents de maîtrise a amené un nombre égal d'intégrations, c'est-à-dire d'opérations visant à verser les fonctionnaires dans les nouvelles classes d'emploi dont les attributions caractéristiques correspondent aux fonctions qu'ils exercent de façon principale et habituelle. Ce dont il y a possibilité d'appel est précisément le nouveau classement qui découle pour le fonctionnaire de telle intégration.

C'est l'intégration aux classes d'agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés qui a visé le plus grand nombre de fonctionnaires. Le nombre d'appels logés est en proportion et on en relève trois cent quarante et un. Après les désistements et les décisions préliminaires portant sur la recevabilité des appels, il restait cent quatre-vingt-deux appels à porter au rôle. Cent soixante-sept de ceux-ci avaient fait l'objet d'une décision de la Commission à la fin de l'année.

La dernière intégration de ce type a visé le personnel de maîtrise des ouvriers et elle remonte au mois de mars 1975. Tenant compte du délai imparti pour en appeler, ce n'est qu'au début de l'automne 1975 que le nombre d'appels fut connu. Il se situe à cent seize, dont trente-quatre ont donné lieu à une décision à ce jour.



# Appendices

### **Attraction et communications:**

1. Liste des études de marché.
2. Études de pénurie.
3. Recrutement scolaire.
4. Nombre d'avis de concours publiés selon le type de concours et les catégories d'emploi.

### **Classification:**

5. Nombre de corps ou de classes d'emploi créés ou modifiés durant l'année 1976 par catégorie.
6. Nombre de requêtes traitées au cours de l'année 1976 relativement au classement de certains postes de travail selon les corps d'emploi visés.
7. Nombre de requêtes traitées, au cours de l'année 1976, relativement au classement de certains postes de travail selon les ministères et organismes.
8. Nombre de postes de travail dont la détermination du classement a donné lieu, au cours de l'année 1976, à une étude sur place selon les ministères et organismes.

### **Sélection:**

9. Nombre moyen de candidats inscrits par concours selon les classes d'emploi auxquelles appartiennent les postes annoncés et le type de concours.
10. Demandes relatives à des cas particuliers qui ont fait l'objet d'une décision de la Commission selon la nature des demandes formulées et la nature des décisions arrêtées.
11. Nombre de candidats déclarés éligibles en vue d'une affectation ou réaffectation impliquant un changement de poste ou un changement de statut du titulaire d'un poste selon le mode de dotation retenu.
12. Sommaire des activités de recrutement par catégorie d'emploi pour l'année 1976.
13. Nombre de candidatures par région et catégorie d'emploi pour l'année 1976.
14. Nombre de candidats éligibles par région et catégorie d'emploi pour l'année 1976.
15. Nombre de candidats présentés et acceptés par région et catégorie d'emploi pour l'année 1976.
16. Sommaire des activités d'avancement et de promotion par catégorie d'emploi pour l'année 1976.

### **Aspect juridique et appels:**

17. Règlements adoptés en 1976.
18. Liste des résolutions.

## Liste des études de marché

1. L'état des effectifs dans la région de la Côte-Nord, des Cantons de l'Est, du Nord-Ouest et de la Mauricie-Bois-Francs.
2. Le pourcentage de femmes chez les professionnels.
3. Les postes occupés et vacants dans les ministères et organismes provinciaux.
4. Les candidats admissibles à la promotion pour les emplois de techniciens en administration.
5. Les candidats admissibles à la promotion pour les emplois d'agents de maîtrise en inspection d'installations électriques.
6. Les clients inscrits dans les centres de main-d'oeuvre.
7. Comparaison entre les candidats présentés par la Commission et les prévisions de besoins en personnel.
8. Tableaux-synthèse sur le recrutement des professionnels en 1975.
9. La répartition des corps d'emploi selon l'ordre d'importance des ministères.
10. Les départs en 1974-1975 par ministère.
11. Synthèse des profils de secteur par région administrative.
12. Les résultats du recrutement universitaire, collégial et secondaire.
13. Le nombre de départs chez les ingénieurs.
14. Le nombre de fonctionnaires oeuvrant dans le domaine social.
15. Projets de nouveaux programmes professionnels au niveau collégial.
16. Le taux de roulement des employés à la fonction publique du Québec.
17. L'embauche et la rémunération des diplômés en 1975.
18. Les comptables agréés à la fonction publique du Québec.
19. Le nombre d'agents d'évaluation immobilière.
20. Le nombre de postes occupés par des professionnels, cadres et adjoints de 1974, 1975 et 1976.
21. Le nombre de secrétaires.
22. L'attraction, la sélection, la nomination des candidats selon le sexe en 1976.

## Études de pénurie

## Liste des corps d'emploi ayant fait l'objet d'études

Numéro	Corps d'emploi
102	Agent de développement industriel (administration)
103	Agent de la gestion financière (comptable (3))
105	Agent de recherche et de planification socio-économique (architecte-paysagiste)
105	Agent de recherche et de planification socio-économique (aménagement de territoire)
105	Agent de recherche et de planification socio-économique (économètre)
105	Agent de recherche et de planification socio-économique (droit)
106	Agronome
107	Agent culturel (spécialiste en art contemporain)
113	Biologiste
118	Ingénieur (chimiste, structure, civil, électricien, électronique, distribution de l'électricité, organisation, mécanicien)
118	Ingénieur en électricité (génie électrique)
121	Médecin vétérinaire
124	Spécialiste en sciences physiques (chimie minérale)
124	Spécialiste en sciences physiques (géologue)
125	Traducteur (interprète)
200	Agent de bureau (3)
213	Auxiliaire en informatique
221	Employé de secrétariat
221	Employé de secrétariat (transcripteur du journal des débats à l'Assemblée nationale)
264	Technicien en administration (économie)
264	Technicien en administration (administration hôtelière)
268	Technicien en électrotechnique
269	Technicien en foresterie
271	Technicien en information (langue vietnamienne)
282	Secrétaire judiciaire (bilingue)
446	Cuisinier

### ANNEXE 3

#### Recrutement scolaire

Niveau	Nombre de concours	Nombre de régions	Nombre d'établissements	Nombre d'étudiants admissibles	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats éligibles
Universitaire (1976-77)	14	7	16	1 222	274	188
à janvier 76						
à janvier 77						
Collégial (1975-76)	17	7	42	4 232	2 035	1 279
Secondaire (1975-76)						
à janvier 76	6	5	91	5 546	2 565	1 085
à janvier 77						
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>149</b>	<b>11 000</b>	<b>4 874</b>	<b>2 402</b>

### ANNEXE 4

Nombre d'avis de concours publiés selon le type de concours et les catégories d'emploi 1975-1976

Catégorie d'emploi	TYPE D'AVIS DE CONCOURS						Concours de recrutement		
	Nombre d'avis publiés 1975-1976	Nombre de concours publiés 1975-1976	Nombre de permis d'avis diffusés 1975-1976	Nombre d'avis affichés 1975-1976	Nombre d'avis aux corporations 1975-1976	Nombre total d'avis diffusés 1975-1976	Nombre de concours	Nombre de candidats	Nombre de postes
Emplois supérieurs	248	233	724	460	—	20	3	268	236
Professionnels	301	203	854	378	19	38	11	21	331
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	512	316	1 346	962	115	82	—	1	627
Agents de la paix	87	51	265	325	8	9	—	—	95
Autres (ouvriers, personnel de maîtrise et de direction)	98	56	365	141	—	—	—	—	98
<b>TOTAL</b>	<b>1 246</b>	<b>859</b>	<b>3 552</b>	<b>2 266</b>	<b>142</b>	<b>129</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>1 419</b>

### ANNEXE 5

Nombre de corps ou de classes d'emploi créés ou modifiés durant l'année 1976 par catégorie

Catégorie	Corps ou classes d'emploi créés	Corps ou classes d'emploi modifiés
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	2	9
Agents de la paix	—	2
Personnel ouvrier	1	18
Professionnels	—	29
Agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés	1	4
Personnel de direction des greffes	—	2
Personnel de direction des bureaux d'enregistrement	—	1
Personnel de maîtrise des ouvriers	1	—
<b>TOTAL:</b>	<b>5</b>	<b>65</b>

### ANNEXE 6

Nombre de requêtes traitées au cours de l'année 1976 relativement au classement de certains postes de travail selon les corps d'emploi visés

Corps d'emploi	Requêtes traitées			Requêtes		Pourcentage de refus %
	annulées	refusées	acceptées	refusées	acceptées	
Techniciens en administration (janvier à juillet)	209	7	37	165	17.70	
Attachés d'administration	256	14	36	207	14.06	
Agents de recherche et de planification socio-économique (août à décembre)	98	1	6	91	6.12	
Autres	162	6	46	111	28.39	
<b>TOTAL:</b>	<b>725</b>	<b>28</b>	<b>125</b>	<b>574</b>	<b>17.24</b>	

### ANNEXE 8

Nombre de postes de travail dont la détermination du classement a donné lieu, au cours de l'année 1976, à une étude sur place selon les ministères et organismes

Affaires culturelles	9	Industrie et Commerce	4
Affaires intergouvernementales	8	Consommateurs, Coopératives et Institutions financières	4
Affaires municipales	2	Justice	7
Affaires sociales	13	Office des autoroutes	1
Agriculture	16	Régie de l'assurance-maladie du Québec	2
Assemblée nationale	4	Régie des services publics	1
Commission administrative du régime de retraite	2	Revenu	2
Commission de la fonction publique	2	Richesses naturelles	4
Commission des accidents du travail	1	Services de protection de l'environnement	3
Commission des transports	4	Terres et Forêts	6
Communications	7	Tourisme, Chasse et Pêche	10
Conseil exécutif	7	Transports	10
Éducation	6	Travail et Main-d'oeuvre	6
Finances	2	Travaux publics	5
Fonction publique	4	Immigration	1
Immigration	1	<b>TOTAL:</b>	<b>153</b>

### ANNEXE 9

Nombre moyen de candidats inscrits par concours selon les classes d'emploi auxquelles appartiennent les postes annoncés et le type de concours<sup>(1)</sup>

Classes d'emploi	RECRUTEMENT		PROMOTION		TOTAL				
	Inscrip- tions	Moyenne par Concours	Inscrip- tions	Moyenne par Concours	Inscrip- tions	Moyenne par Concours			
Adjointes aux cadres supérieurs	1 369	112	12,2	389	94	4,1	1 758	206	8,5
Administrateurs IV	949	62	15,3	203	46	4,4	1 152	108	10,6
Administrateurs III	694	36	19,2	121	27	4,4	815	63	12,9
Administrateurs II	250	15	16,6	72	16	4,5	322	31	10,3
Administrateurs I	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>3 262</b>	<b>225</b>	<b>14,4</b>	<b>785</b>	<b>183</b>	<b>4,2</b>	<b>4 047</b>	<b>408</b>	<b>9,9</b>

(1) Concours dont la date limite d'inscription se situe en 1976.

### ANNEXE 7

Nombre de requêtes traitées, au cours de l'année 1976, relativement au classement de certains postes de travail selon les ministères et organismes

Affaires culturelles	13	Justice	52
Affaires intergouvernementales	17	Office des autoroutes	2
Affaires municipales	20	Office de planification et de développement du Québec	9
Affaires sociales	76	Office du crédit agricole	2
Agriculture	38	Régie de l'assurance-maladie du Québec	13
Assemblée nationale	7	Régie des services publics	1
Caisse de dépôt et de placement	4	Régie des loteries et courses du Québec	28
Commission administrative du régime de retraite	9	Régie des rentes du Québec	3
Commission de la fonction publique	16	Régie de la langue française	25
Commission des accidents du travail	30	Revenu	15
Commission des transports	12	Richesses naturelles	16
Commission du salaire minimum	8	Services de protection de l'environnement	5
Communications	25	Sûreté du Québec	5
Conseil exécutif	35	Terres et Forêts	13
Conseil du trésor	4	Tourisme, Chasse et Pêche	25
Éducation	29	Transports	41
Finances	11	Travail et Main-d'oeuvre	30
Fonction publique	2	Travaux publics et approvisionnement	25
Immigration	21	<b>TOTAL:</b>	<b>725</b>
Industrie et Commerce	21		
Consommateurs, Coopératives et Institutions financières	16		

## ANNEXE 10

Demandes relatives à des cas particuliers qui ont fait l'objet d'une décision de la Commission selon la nature des demandes formulées et la nature des décisions arrêtées

Nature de la demande	Décision de la C.F.P.					
	Nombre	%	Liste émise	Concours	Jury « ad hoc »	Résolution Requête « ad hoc »
Promotion sur examen de dossier (fonctionnaire)	24	3,5	13	6	4	1
Nomination sur examen de dossier (candidat de l'extérieur)	12	1,7	7	1	3	1
Examen d'une candidature par un jury « ad hoc » en vue d'une promotion (fonctionnaire)	10	1,4	2	3	5	—
Examen d'une candidature par un jury « ad hoc » en vue d'une nomination (candidat de l'extérieur)	5	0,7	—	1	4	—
Promotion d'un fonctionnaire suite à sa qualification dans le cadre d'un concours pour un poste similaire	10	1,4	10	—	—	—
Nomination d'un candidat de l'extérieur suite à sa qualification dans le cadre d'un concours pour un poste similaire	3	0,4	3	—	—	—
Reclassement à un niveau supérieur suite à une réévaluation du poste	85	12,2	85	—	—	—
Reclassement à un niveau supérieur suite à une période de probation dans un poste inférieur	68	9,8	66	—	2	—
Reclassement à un niveau inférieur	3	0,4	2	—	—	1
Mutation (changement de fonction — même niveau)	74	10,6	73	1	—	—
Mutation (conseiller-cadre)	40	5,8	39	—	—	1
Changement de titre de fonction (même poste — même niveau)	104	15,0	104	—	—	—
Rémunération additionnelle	39	5,6	—	—	—	35
Révision de traitement	184	26,4	183	—	—	1
Prolongation d'emploi à titre temporaire	2	0,3	—	—	—	2
Autres (demandes de rétroactivité, corrections de listes, etc.)	33	4,8	29	—	—	3
<b>TOTAL</b>	<b>696</b>	<b>100,0</b>	<b>616</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>40</b>

58

## ANNEXE 11

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

Candidats déclarés éligibles	Nombre	%
Concours de promotion	212	25,3
Concours de recrutement	297	35,4
Entrevue — jury « ad hoc » (fonctionnaire)	9	1,1
Entrevue — jury « ad hoc » (candidat de l'extérieur)	7	0,8
Examen de dossier en vue d'une promotion (fonctionnaire)	13	1,6
Examen de dossier en vue d'une nomination (candidat de l'extérieur)	7	0,8
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	10	1,2
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	3	0,4
Examen de dossier en vue d'un reclassement à un niveau supérieur suite à une réévaluation du poste	85	10,1
Examen de dossier en vue d'un reclassement à un niveau supérieur suite à une période de probation dans un poste	66	7,9
Examen de dossier en vue d'un reclassement à un niveau inférieur	2	0,2
Examen de dossier en vue d'une mutation	112	13,4
Autres (intégration de sous-chefs, membres de commission, etc.)	15	1,8
<b>TOTAL</b>	<b>838</b>	<b>100,0</b>

59

## ANNEXE 12

Sommaire des activités de recrutement par catégorie d'emploi pour l'année 1976

Étapes	Catégorie			Total
	Professionnels	Personnel de bureau, techniciens et assimilés	Personnel de maîtrise et de direction	
Nombre de candidats	7 040	25 547	3 847	38 604
Preliminaire				
Acceptés	3 146	15 253	2 233	21 217
Refusés	4 442	8 483	1 463	14 724
Examens écrits				
Succès	263	5 663	740	6 696
Échecs	533	6 888	1 266	8 739
Absents	306	3 999	643	4 979
Entrevue				
Qualifiés	1 273	4 464	296	6 458
Disqualifiés	1 469	1 328	405	3 327
Absents	295	475	45	870
Enquête				
Qualifiés	—	—	296	296
Disqualifiés	—	—	118	118
Éligibles	1 745	6 311	393	8 922
Acceptés	1 292	4 374	222	6 236

## ANNEXE 13

Nombre de candidatures par région et catégorie d'emploi pour l'année 1976

Région	Catégorie			Total
	Professionnels	Personnel de bureau, techniciens et assimilés	Personnel de maîtrise et de direction	
Ras	—	—	—	—
St-Laurent	—	—	—	—
Gaspésie	—	899	383	1 317
Saguenay — Lac St-Jean	—	700	162	868
Québec	2 727	9 471	1 014	15 108
Mauricie-Bois-Francis	—	633	98	742
Cantons de l'Est	—	989	120	1 124
Montréal	2 590	8 182	1 545	12 496
Outaouais	—	1 191	143	1 351
Nord-Ouest	—	963	236	1 199
Côte-Nord	—	441	100	552
Opérations déléguées	1 723	2 078	46	3 847
Total	7 040	25 547	3 847	38 604

## ANNEXE 14

Nombre de candidats éligibles par région et catégorie d'emploi pour l'année 1976

Région	Catégorie				Total
	Professionnels	Personnel de bureau, techniciens et assimilés	Agents de la paix	Ouvriers	
Bas —					
St-Laurent Gaspésie	—	299	7	—	307
Saguenay —					
Lac St-Jean	—	177	10	—	189
Québec	1 010	2 591	148	439	4 190
Mauricie-Bois-Francis	—	240	5	—	246
Cantons de l'Est	—	219	2	—	222
Montréal	522	1 932	168	—	2 641
Outaouais	—	413	40	—	459
Nord-Ouest	—	124	1	—	125
Côte-Nord	—	73	3	—	78
Opérations déléguées	213	243	9	—	465
Total	1 745	6 311	393	439	8 922

## ANNEXE 15

Nombre de candidats présentés et acceptés par région et catégorie d'emploi pour l'année 1976.

Région	Catégorie				Total
	Professionnels	Personnel de bureau, techniciens et assimilés	Agents de la paix	Ouvriers	
Bas —					
St-Laurent Gaspésie	11	83	16	16	127
Saguenay —					
Lac St-Jean	14	76	2	8	100
Québec	761	2 111	61	90	3 025
Mauricie-Bois-Francis	20	84	2	10	117
Cantons de l'Est	6	59	1	9	76
Montréal	380	1 585	92	157	2 228
Outaouais	5	93	20	6	127
Nord-Ouest	5	87	21	11	124
Côte-Nord	13	45	7	7	74
Opérations déléguées	77	151	—	—	238
Total	1 292	4 374	222	314	6 236



## ANNEXE 16

Sommaire des activités d'avancement et de promotion par catégorie d'emploi pour l'année 1976

Catégorie	ÉTAPES		PROMOTION		Candidats éligibles	Candidats admissibles	Candidats éligibles
	AVANCEMENT	AVANCEMENT	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats admissibles			
Professionnels	—	—	—	49	212	58	58
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	483	1 875	594	207	786	250	250
Agents de la paix	1	31	23	1	8	3	3
Ouvriers	98	227	157	3	21	2	2
Maitrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés	5	0	0	132	860	246	246
Personnel de direction des agents de la paix	1	31	6	33	91	43	43
Personnel de direction des greffes	1	6	3	3	15	6	6
Personnel de direction des bureaux d'enregistrement	3	1	1	1	9	4	4
Personnel de maîtrise des ouvriers	0	0	0	16	53	17	17
<b>TOTAL</b>	<b>592</b>	<b>2 171</b>	<b>784</b>	<b>445</b>	<b>2 045</b>	<b>629</b>	<b>629</b>

## ANNEXE 17

Règlements adoptés en 1976

Assemblée du	Amendement au règlement
07-1-1976	numéro 202 concernant le statut particulier des agents de l'aide sociale.
21-1-1976	Amendement au règlement numéro 350 concernant le statut particulier du personnel de maîtrise des ouvriers en vue de créer la classe de contremaître général en foresterie et sylviculture.
28-1-1976	Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires (taux spéciaux de rémunération pour certains employés nommés à titre d'occasionnel au Parc du Mont-Ste-Anne).
04-2-1976	Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires (Application aux employés nommés à titre d'occasionnel, des échelles de traitement établies par les nouvelles conventions collectives).
25-2-1976	Amendement au règlement concernant les heures de travail et la rémunération du temps supplémentaire.
25-2-1976	Amendement au règlement concernant les congés.
25-2-1976	Règlement modifiant certains règlements de classification du personnel de bureau, techniciens et assimilés quant à l'existence du « grade ».
03-3-1976	Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue d'en modifier les annexes « A » et « B » relatives aux taux spéciaux de rémunération de certains employés du ministère du Revenu.
03-3-1976	Amendement à la classe II d'agent de maîtrise en soutien administratif du règlement concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés.
05-3-1976	Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue d'y ajouter l'annexe « F » relative à la rémunération des employés du ministère des Terres et Forêts travaillant dans un programme annuel de récolte des cônes.
12-3-1976	Règlement abrogeant un « règlement modifiant le règlement concernant les heures de travail et la rémunération du temps supplémentaire » ainsi qu'un « règlement modifiant le règlement concernant les congés ».
12-3-1976	Amendement au règlement concernant les congés.
12-3-1976	Amendement au règlement concernant les heures de travail et la rémunération du temps supplémentaire.

24-3-1976 Amendement à l'annexe « C » du règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires.

31-3-1976 Règlement numéro 290 concernant le statut particulier des inspecteurs-enquêteurs de la Loi des huissiers.

02-4-1976 Règlement modifiant le règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires.

07-4-1976 Règlement concernant le statut particulier des instructeurs en armes et en balistique.

07-4-1976 Amendement au règlement concernant le statut particulier du personnel de direction des greffes.

07-4-1976 Amendement au règlement concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés en vue de modifier les conditions spécifiques d'admission à la classe d'agent de maîtrise en enquête et évaluation.

07-4-1976 Amendement au règlement modifiant le règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires relatif au versement de la rétroactivité des nouveaux traitements des employés occasionnels.

07-4-1976 Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de prévoir, en annexe « G », des taux de rémunération pour certains employés occasionnels du ministère des Terres et Forêts.

14-4-1976 Amendement au règlement numéro 307 concernant le statut particulier des surveillants en établissement de détention.

19-5-1976 Amendement au règlement concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés en vue d'y ajouter la classe d'agent de maîtrise en techniques de la faune.

01-6-1976 Amendement au règlement concernant le statut particulier des gardiens-constables en vue d'en modifier certaines conditions spécifiques d'admission aux examens.

15-6-1976 Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue d'y ajouter l'annexe « J » relative à la rémunération des stagiaires du Barreau.

29-6-1976 Amendement au règlement numéro 581 concernant le statut particulier du personnel de direction des bureaux d'enregistrement.

20-7-1976 Amendement au règlement numéro 207 concernant le statut particulier des agents de réclamations en accidents du travail.

27-7-1976 Amendement au règlement numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier en vue d'y créer la classe de chef d'équipe en routes et structures en remplacement de la classe actuelle d'ouvrier principal de voirie.

29-7-1976 Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de prévoir, en annexe « H », des taux de rémunération pour certains employés occasionnels du ministère du Tourisme, de la Chasse et de la Pêche.

29-7-1976 Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue d'y ajouter, en annexe « I », des taux fixes de rémunération pour le personnel occasionnel travaillant à l'usine de congélation de St-Bruno dans le cadre des activités reliées à la cueillette des bleuets.

29-7-1976 Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires pour fixer, en annexe « K », les taux de rémunération des stagiaires de l'Université de Sherbrooke.

03-8-1976 Amendement au règlement numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier en vue d'y créer la classe de monteur de pylônes.

17-8-1976 Règlement numéro 210 concernant le statut particulier des agents agricoles en vue de remplacer le règlement concernant le statut particulier des auxiliaires agricoles.

31-8-1976 Amendement au règlement numéro 117 concernant le statut particulier des dentistes.

08-9-1976 Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de modifier en annexe « G » 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.

21-9-1976 Règlement modifiant le règlement numéro 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés en vue d'y ajouter la section 085: recouvrement fiscal.

28-9-1976 Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de modifier en annexe « F » les taux fixes de rémunération de certains employés occasionnels du ministère des Terres et Forêts.

28-9-1976 Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires pour fixer, en annexe « L », les taux de rémunération de certains employés occasionnels au ministère de la Justice.

07-10-1976 Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de modifier en annexe « D » le taux horaire de rémunération des employés occasionnels engagés comme animateurs-guides au Haut-Commissariat à la Jeunesse, aux loisirs et aux sports.

27-10-1976 Amendement au règlement numéro 264 concernant le statut particulier des techniciens en administration en vue d'en modifier les conditions spécifiques d'admission aux examens.

- 27-10-1976 Amendement au règlement numéro 231 concernant le statut particulier des inspecteurs d'établissements hôteliers et touristiques.
- 27-10-1976 Amendement à la section 070: Réclamations en accidents du travail, du règlement numéro 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés.
- 27-10-1976 Amendement au règlement concernant l'octroi à certains fonctionnaires d'un crédit d'expérience à la suite d'études de perfectionnement.
- 27-10-1976 Amendement au règlement concernant les heures de travail et la rémunération du temps supplémentaire.
- 27-10-1976 Amendement au règlement concernant les congés.
- 03-11-1976 Amendement au règlement numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier en vue de modifier la Section 459: Construction et entretien de routes et structures, conduite de véhicules et d'équipements mobiles.
- 03-11-1976 Règlement modifiant certains règlements de classification du personnel « professionnel » quant à l'échelon rendant admissible à la classe I.
- 10-11-1976 Amendement au règlement numéro 221 concernant le statut particulier des employés de secrétariat en vue d'en modifier les conditions spécifiques d'admission aux examens.
- 10-11-1976 Amendement au règlement numéro 200 concernant le statut particulier des agents de bureau en vue d'en modifier les conditions spécifiques d'admission aux examens.
- 10-11-1976 Amendement à l'annexe « K » du règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires.
- 17-11-1976 Amendement au règlement concernant le statut particulier des bibliothécaires.
- 24-11-1976 Amendement à la section 085: recouvrement fiscal du règlement numéro 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés.
- 01-12-1976 Amendement à la section 456 — aide générale — du règlement numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier.
- 03-12-1976 Amendement au règlement numéro 282 concernant le statut particulier des secrétaires judiciaires.
- 08-12-1976 Amendement à la section 420: plomberie-chauffage — du règlement numéro 400 concernant le statut particulier du personnel ouvrier.
- 15-12-1976 Amendement à l'annexe « J » du règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires relative aux stagiaires du Barreau.

18-12-1976 Amendement au règlement concernant les emplois ou fonctions d'un caractère occasionnel et leurs titulaires en vue de modifier l'annexe « E » relative à certains emplois occasionnels exercés à la Direction des parcs du ministère du Tourisme, de la Chasse et de la Pêche.

22-12-1976 Amendement au règlement numéro 235 concernant le statut particulier des inspecteurs en électricité.

## ANNEXE 18

- Liste des résolutions, réparties selon leur objet, adoptées par la Commission en 1976
- ANNULATION ET MODIFICATION DE LISTES D'ÉLIGIBILITÉ 23
- PROLONGATION D'EMPLOI TEMPORAIRE 4
- PROLONGATION DE LA DURÉE DE LA SUSPENSION 25
- TENUE D'ENQUÊTE (RÉVOCACTION)
- nomination d'un délégué-enquêteur 11
  - recommandation en vue de la révocation de la nomination 5
- PROCÉDURE D'APPELS EN MATIÈRE DE CLASSEMENT
- création de comités « ad hoc » 45
  - modification de la composition de certains comités « ad hoc » 4
  - nomination d'un délégué-enquêteur 17
  - décision à la suite d'un rapport du délégué-enquêteur 45
- AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ D'ÉCHELON
- agents de la gestion du personnel 75
- FIXATION DE TRAITEMENTS
- sous-ministre 7
  - sous-ministres associés 4
  - sous-ministres adjoints 8
  - sous-chefs 8
- ATTRIBUTION DE RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE 64
- RÉMUNÉRATION
- personnel de maîtrise des ouvriers 8

— personnel de direction des greffés	4
— personnel de direction des bureaux d'enregistrement	5
— cadres supérieurs et adjoints aux cadres supérieurs	6
— agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés	9
— personnel de direction des agents de la paix	6
— certains personnels de maîtrise et de direction	2
— professionnels	15
— personnel de bureau, techniciens et assimilés	5
— ouvriers	2
— agents de la paix	1
— divers	1

COMITÉS CONSULTATIFS PERMANENTS DE LA CLASSIFICATION

12

DIVERS

3