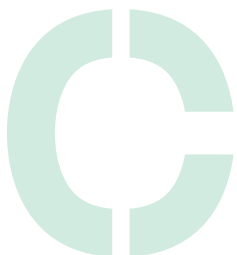


Pour une
saine gestion
des ressources
humaines



Rapport de vérification

Concernant l'évaluation
et la gestion des emplois
de complexité supérieure

Février 2025

COMMISSION
DE LA FONCTION
PUBLIQUE



F

P

Québec 

Rapport de vérification

Concernant l'évaluation
et la gestion des emplois
de complexité supérieure

Février 2025

COMMISSION
DE LA FONCTION
PUBLIQUE

Le présent rapport
peut être consulté dans
le site Web de la Commission
de la fonction publique :
cfp.gouv.qc.ca

La reproduction et la
traduction sont autorisées,
à la condition que la source
soit indiquée.

Dépôt légal – 2025

Bibliothèque et Archives
nationales du Québec

ISBN : 978-2-555-00245-6
(version PDF)

© Gouvernement du Québec,
2025

Table des matières

Liste des sigles	5
Vérification en bref	6
Tableau synthèse	8
Autres constats	10
1. Mise en contexte	12
2. Objectifs, portée et critères	14
3. Constats	16
Critère de vérification – Présence d'une description d'emploi complète, à jour et signée	17
Critère de vérification – Respect de la durée minimale de l'emploi de complexité supérieure	18
Critère de vérification – Présence et conformité du comité d'évaluation	19
Critère de vérification – Respect du nombre d'années d'expérience exigées pour occuper un emploi de niveau de complexité « expert » ou « émérite »	21
Critère de vérification – Respect de l'obligation d'affichage en affectation ou en mutation d'un emploi de complexité supérieure vacant	22
Critère de vérification – Application de la majoration du taux de traitement	24
Autre constat – Mention de la complexité supérieure sur l'acte de nomination	25
Autre constat – Attributions principales et habituelles de l'emploi	26
Autre constat – Respect de la durée maximale d'une désignation à titre provisoire à un emploi de complexité supérieure	27
Autre constat – Attribution d'un classement autre que celui qui a été déterminé par le comité d'évaluation	28
Autre constat – Maintien d'une désignation à un emploi qui n'est plus reconnu de niveau de complexité supérieure	29
Avis de la désignation ou de la reconduction de la désignation	30
Évaluation d'un emploi de complexité supérieure vacant de la DRH	31
4. Commentaires des MO	32
Élections Québec	33
Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	33
Ministère de la Culture et des Communications	33
Ministère de la Famille	34
Ministère de la Sécurité publique	34
Annexes	36
Annexe I : Démarche méthodologique	37
Annexe II : Cadre normatif	39
Bibliographie	43

Liste des sigles

CGRH	Conseiller ou conseillère en gestion des ressources humaines
CT	Conseil du trésor
DGE	Élections Québec
DRH	Direction des ressources humaines
ECS	Emploi de complexité supérieure
LFP	<i>Loi sur la fonction publique</i>
MAMH	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
MCC	Ministère de la Culture et des Communications
MFA	Ministère de la Famille
MO	Ministères et organismes
MSP	Ministère de la Sécurité publique
SAGIP	Système automatisé de la gestion des informations sur le personnel
SAGIR	Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SMDO	Sous-ministre ou dirigeant d'organisme

Vérification en bref



Pour cette vérification, les travaux menés par la Commission de la fonction publique (Commission) portaient sur le respect des modalités entourant l'évaluation et la gestion des emplois de complexité supérieure (ECS) qui sont prévues dans les directives émises par le Conseil du trésor (CT).



Le présent rapport fait état de :

186

dossiers vérifiés ;

22

recommandations ;

2

suggestions d'amélioration.

Les cinq ministères et organismes (MO) suivants ont été ciblés par la vérification :

- Élections Québec (DGE) ;
- Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) ;
- Ministère de la Culture et des Communications (MCC) ;
- Ministère de la Famille (MFA) ;
- Ministère de la Sécurité publique (MSP).

Voici les faits saillants de la vérification :

- Dans 3 dossiers, le taux de traitement était non conforme ;
- Dans 11 dossiers, l'emploi n'a pas fait l'objet d'un affichage en affectation ou en mutation (ou le MO n'a pas été en mesure de démontrer que l'emploi a été affiché) ;
- Dans 18 dossiers, le respect du nombre d'années d'expérience requises pour occuper un ECS n'a pas été démontré ;
- Dans 28 dossiers, l'exigence relative à la présence ou à la conformité du comité d'évaluation n'était pas respectée ;
- Dans 50 dossiers, la description d'emploi était manquante ou incomplète ;
- Dans tous les dossiers, la durée de l'ECS était respectée.

Tableau synthèse

CRITÈRES DE VÉRIFICATION	MINISTÈRE OU ORGANISME	TAUX DE NON-CONFORMITÉ	RECOMMANDATIONS ^a
Présence d'une description d'emploi complète, à jour et signée	DGE	8,0 % (2 sur 25)	La Commission a émis trois recommandations pour ce critère. (recommandations n ^{os} 1, 2 et 3)
	MAMH	16,2 % (6 sur 37)	
	MCC	0,0 % (0 sur 28)	
	MFA	90,0 % (36 sur 40)	
	MSP	10,7 % (6 sur 56)	
Respect de la durée minimale de l'emploi de complexité supérieure	DGE	0,0 % (0 sur 25)	La Commission n'a émis aucune recommandation, car tous les dossiers vérifiés sont conformes pour ce critère.
	MAMH	0,0 % (0 sur 37)	
	MCC	0,0 % (0 sur 28)	
	MFA	0,0 % (0 sur 40)	
	MSP	0,0 % (0 sur 56)	
Présence et conformité du comité d'évaluation	DGE	0,0 % (0 sur 25)	La Commission a émis cinq recommandations pour ce critère. (recommandations n ^{os} 4, 5, 6, 7 et 8)
	MAMH	10,8 % (4 sur 37)	
	MCC	32,1 % (9 sur 28)	
	MFA	15,0 % (6 sur 40)	
	MSP	16,1 % (9 sur 56)	

a. Les recommandations sont numérotées conformément à la section des constats.

Tableau synthèse (suite)

CRITÈRES DE VÉRIFICATION	MINISTÈRE OU ORGANISME	TAUX DE NON-CONFORMITÉ	RECOMMANDATIONS
Respect du nombre d'années d'expérience exigées pour occuper un emploi de niveau de complexité « expert » ou « émérite »	DGE	0,0 % (0 sur 25)	La Commission a émis deux recommandations pour ce critère. (recommandations n ^{os} 9 et 10)
	MAMH	5,4 % (2 sur 37)	
	MCC	7,1 % (2 sur 28)	
	MFA	22,5 % (9 sur 40)	
	MSP	8,9 % (5 sur 56)	
Respect de l'obligation d'affichage en affectation ou en mutation d'un emploi de complexité supérieure vacant ^b	DGE	0,0 % (0 sur 16)	La Commission a émis trois recommandations pour ce critère. (recommandations n ^{os} 11, 12 et 13)
	MAMH	8,3 % (2 sur 24)	
	MCC	0,0 % (0 sur 19)	
	MFA	20,0 % (6 sur 30)	
	MSP	7,5 % (3 sur 40)	
Application de la majoration du taux de traitement	DGE	4,0 % (1 sur 25)	La Commission a émis deux recommandations pour ce critère. (recommandations n ^{os} 14 et 15)
	MAMH	0,0 % (0 sur 37)	
	MCC	0,0 % (0 sur 28)	
	MFA	2,5 % (1 sur 40)	
	MSP	1,8 % (1 sur 56)	

b. Ce critère s'appliquait uniquement aux dossiers pour lesquels l'ECS était vacant avant le début de la désignation. Les dossiers dont la désignation suivait une réévaluation de l'emploi (9 au DGE, 13 au MAMH, 9 au MCC, 10 au MFA et 16 au MSP) n'étaient pas visés par ce critère.

Autres constats

AUTRES CONSTATS ^c	RECOMMANDATIONS
Mention de la complexité supérieure sur l'acte de nomination	La Commission a émis une recommandation pour cet élément. (recommandation n° 16)
Attributions principales et habituelles de l'emploi	La Commission a émis deux recommandations pour cet élément. (recommandations n ^{os} 17 et 18)
Respect de la durée maximale d'une désignation à titre provisoire à un emploi de complexité supérieure	La Commission a émis une recommandation pour cet élément. (recommandation n° 19)
Attribution d'un classement autre que celui qui a été déterminé par le comité d'évaluation	La Commission a émis une recommandation pour cet élément. (recommandation n° 20)
Maintien d'une désignation à un emploi qui n'est plus reconnu de niveau de complexité supérieure	La Commission a émis deux recommandations pour cet élément. (recommandations n ^{os} 21 et 22)

c. Ces sujets n'étaient pas des critères de vérification. Cependant, des cas de non-conformité ont été observés lors de l'analyse des dossiers.



**Mise en
contexte**

Dans un marché du travail caractérisé par une rareté de main-d'œuvre, la rétention du personnel qualifié constitue un défi important pour les MO de la fonction publique québécoise. Le CT a adopté, en novembre 2013, la *Politique-cadre de gestion des ressources humaines*, qui énonce une orientation consistant à préserver l'expertise en misant sur les ressources internes : « Le maintien de l'expertise nécessaire à l'accomplissement des missions publiques représente un enjeu capital pour la fonction publique, notamment lorsque cette expertise revêt un caractère stratégique ou encore lorsqu'elle est unique et propre à l'exercice de fonctions gouvernementales¹. » Une des façons de préserver cette expertise interne est de reconnaître la complexité des tâches de certains emplois professionnels. La désignation d'une personne à un ECS représente un des leviers pour y arriver.

Afin de reconnaître un ECS, les MO doivent, entre autres, constituer un comité chargé d'évaluer l'emploi en respectant l'approche et les critères établis dans la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*. Les MO peuvent ensuite désigner une personne qui occupera l'emploi évalué de complexité supérieure sans toutefois dépasser le contingentement ministériel alloué par le CT. Enfin, lorsqu'il y a désignation d'une professionnelle ou d'un professionnel à un emploi de niveau de complexité « expert » ou « émérite », en application de la Directive, cette personne reçoit une majoration de 10 % ou de 15 % de son taux de traitement.

Un des rôles de la Commission est d'assurer le respect par les MO des règles et des principes en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique. C'est dans ce contexte que la Commission a jugé pertinent d'effectuer une vérification sur cette thématique.

1. *Politique-cadre de gestion des ressources humaines*, C.T. 213306 du 29 octobre 2013 et sa modification (R.P.G. 10 6 1).

2

Objectifs, portée et critères



L'objectif de la vérification menée par la Commission était d'examiner le respect des modalités entourant l'évaluation et la gestion des ECS, prévues dans les directives émises par le CT. La vérification s'intéressait également au respect des principes d'équité et d'impartialité énoncés dans la *Loi sur la fonction publique* (LFP).

Le choix des cinq MO retenus aux fins de la vérification s'est effectué sur la base de divers critères, en tenant compte des travaux de vérification en cours ou antérieurs effectués par la Commission.

La vérification visait les personnes appartenant à la catégorie du personnel professionnel, y compris les conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines (CGRH)¹, désignés à un ECS au 31 mars 2023.

Cette vérification consistait à vérifier le respect, par les MO, des directives émises par le CT. Les six critères retenus étaient en rapport avec les différentes directives :

1. Présence d'une description d'emploi complète, à jour et signée ;
2. Respect de la durée minimale de l'ECS ;
3. Présence et conformité du comité d'évaluation² ;
4. Respect du nombre d'années d'expérience exigées pour occuper un emploi de niveau de complexité « expert » ou « émérite » ;
5. Respect de l'obligation d'affichage en affectation ou en mutation d'un ECS vacant ;
6. Application de la majoration du taux de traitement.

Cette vérification n'avait pas pour objet le respect du contingentement ministériel, dont la responsabilité revient au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) au regard de la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*.

L'annexe I du présent rapport expose la démarche méthodologique et les critères de vérification retenus pour les volets examinés.

À noter que les critères analysés par la Commission au cours de la vérification ne se limitent pas à ceux qui sont énumérés dans le rapport.

1. Les catégories d'emplois suivantes ont été exclues, car elles ne sont pas touchées par la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* : ingénieurs, avocats et notaires, dentistes, médecins, médiateurs et conciliateurs.

2. À noter que la Commission n'a pas porté de jugement sur la recommandation des comités d'évaluation en ce qui concerne l'appariement à une classe d'emploi et la détermination des niveaux de complexité retenue.

3

Constats



Critère de vérification – Présence d'une description d'emploi complète, à jour et signée

Échantillon : 186 dossiers

<p>Explication</p>	<p>Par référence aux articles 11, 31 et 32 de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i>, une description d'emploi complète, à jour et signée doit être incluse au dossier.</p> <p>La description d'emploi doit indiquer le niveau de l'emploi évalué et comporter les signatures nécessaires pour attester son contenu.</p> <p>L'absence de ce document risque d'entacher le processus d'évaluation. En effet, le manque d'éléments, en totalité ou en partie, prive le comité d'évaluation d'éléments d'information importants et utiles à une juste évaluation, et ne permet pas de statuer sur le niveau de l'emploi de manière juste et équitable.</p>
<p>Constats</p>	<p>La Commission a constaté que 50 dossiers vérifiés (26,9 %) sont non conformes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans 2 dossiers au MAMH, la description d'emploi était manquante ; • Dans 7 dossiers (2 au DGE, 4 au MFA et 1 au MSP), le MO n'a pas été en mesure de fournir la description d'emploi au moment de la désignation ; • Dans 1 dossier au MSP, la description d'emploi n'a pas été signée par au moins un gestionnaire ; • Dans 37 dossiers (3 au MAMH, 30 au MFA et 4 au MSP), la section « Évaluation de l'emploi » de la description d'emploi est incomplète ; • Dans 3 dossiers (1 au MAMH et 2 au MFA), les sections « Approbation » et « Évaluation de l'emploi » de la description d'emploi sont incomplètes.
<p>Recommandations</p>	<p>La recommandation n° 1 s'adresse au MAMH :</p> <p>Produire une description d'emploi complète, à jour et signée pour les dossiers d'emplois de complexité supérieure dans lesquels la description d'emploi est manquante.</p> <p>La recommandation n° 2 s'adresse au MAMH, au MFA et au MSP :</p> <p>Réviser les dossiers non conformes en s'assurant d'avoir une description d'emploi qui contient la détermination du niveau de l'emploi et les approbations requises.</p> <p>La recommandation n° 3 s'adresse au DGE, au MAMH, au MFA et au MSP :</p> <p>Prendre les dispositions nécessaires afin d'avoir une description d'emploi complète, à jour et signée, au moment opportun, soit avant la désignation d'une personne à un emploi de complexité supérieure.</p>

Critère de vérification – Respect de la durée minimale de l'emploi de complexité supérieure

<p>Explication</p>	<p>Selon l'article 9 de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i>, l'ECS doit avoir une durée minimale d'un an.</p> <p>Une désignation à un emploi de complexité supérieure d'une durée inférieure à un an risque de ne pas favoriser une utilisation optimale et efficiente des ressources humaines, comme le prévoit le paragraphe 1° de l'article 3 de la LFP.</p>
<p>Constat</p>	<p>La Commission a constaté qu'aucun dossier vérifié (0,0 %) n'est pas conforme.</p>
<p>Recommandation</p>	<p>Aucune.</p>

Critère de vérification – Présence et conformité du comité d'évaluation

<p>Explication</p>	<p>Par référence aux paragraphes 1^o et 2^o de l'article 12 de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i>, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme (SMDO) a la responsabilité de constituer un ou plusieurs comités d'évaluation chargés d'évaluer les emplois du MO en respectant l'approche déterminée par les directives émises par le CT.</p> <p>Ce comité d'évaluation doit respecter certaines conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • il doit être composé d'au moins trois personnes, dont un conseiller en évaluation des emplois qui agit aussi comme secrétaire du comité ; • il ne doit pas compter comme membre la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat qui aurait la responsabilité d'évaluer un emploi sous sa supervision ; • il ne doit pas avoir accès aux renseignements qui permettent d'identifier la personne titulaire de l'emploi. <p>Le non-respect de ces règles au moment de l'évaluation d'un ECS risque de semer un doute sur l'intégrité du processus d'évaluation et de nuire à la qualité de l'évaluation, laquelle doit être effectuée dans un souci d'objectivité et d'impartialité.</p>
<p>Constats</p>	<p>La Commission a constaté que 28 dossiers vérifiés (15,1 %) sont non conformes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans 5 dossiers (1 au MAMH et 4 au MSP), une personne a été désignée à la suite d'une décision organisationnelle, sans la tenue d'un comité d'évaluation ; • Dans 4 dossiers (1 au MAMH, 2 au MCC et 1 au MSP), le ministère visé n'a pas été en mesure de démontrer la présence d'un comité d'évaluation ; • Dans 5 dossiers (4 au MFA et 1 au MSP), le ministère visé n'a pas été en mesure de démontrer la présence d'un comité d'évaluation au moment de la désignation. Toutefois, un comité d'évaluation a été constitué après la désignation ; • Dans 3 dossiers (1 au MCC et 2 au MFA), la fiche de consignation ne comportait pas l'ensemble des signatures requises des membres du comité d'évaluation au moment de la désignation ; • Dans 4 dossiers (2 au MAMH et 2 au MSP), le comité d'évaluation n'était pas composé d'au moins trois personnes ; • Dans 6 dossiers au MCC, ce dernier n'a pas été en mesure de démontrer qu'un conseiller en évaluation des emplois a agi comme secrétaire du comité d'évaluation ; • Dans 1 dossier au MSP, les membres du comité d'évaluation ont eu accès à des renseignements qui permettaient d'identifier le titulaire de l'emploi.

Recommandations

La **recommandation n° 4** s'adresse au MAMH et au MSP :

Dans un délai de 30 jours suivant la publication du rapport de vérification, réviser toutes les désignations à un emploi dont le niveau de complexité supérieure a fait l'objet d'une décision organisationnelle, en constituant un comité d'évaluation, et s'assurer que la détermination du niveau de ces emplois respecte l'approche et la méthode d'évaluation prévue dans les directives émises par le Conseil du trésor.

La **recommandation n° 5** s'adresse au MAMH, au MCC et au MSP :

Dans un délai de 30 jours suivant la publication du rapport de vérification, réviser les dossiers non conformes en constituant un comité chargé d'évaluer le niveau de l'emploi et consigner le résultat final de l'évaluation ainsi que la date à laquelle elle a eu lieu.

La **recommandation n° 6** s'adresse au MAMH, au MCC et au MSP :

À l'échéance du délai de 30 jours prévu dans les recommandations n°s 4 et 5, mettre fin aux désignations à des emplois dont le niveau de complexité « expert » ou « émérite » n'a pas été recommandé par un comité d'évaluation.

La **recommandation n° 7** s'adresse au MAMH, au MCC, au MFA et au MSP :

Prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer la présence et la conformité de la composition du comité d'évaluation au moment opportun et consigner le résultat final de l'évaluation ainsi que la date à laquelle elle a eu lieu.

La **recommandation n° 8** s'adresse au MSP :

Prendre les dispositions nécessaires afin que les comités d'évaluation n'aient pas accès aux renseignements permettant d'identifier les personnes visées par une réévaluation du niveau de leur emploi.

Critère de vérification – Respect du nombre d’années d’expérience exigées pour occuper un emploi de niveau de complexité « expert » ou « émérite »

<p>Explication</p>	<p>Selon les articles 14 et 15 de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i>, les MO doivent respecter le nombre d’années d’expérience pertinente exigées pour occuper un emploi de niveau de complexité « expert » ou « émérite ». Plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> la personne désignée pour occuper un emploi de niveau de complexité « expert » doit posséder au moins cinq années d’expérience pertinente de niveau professionnel, y compris six mois pendant lesquels elle a accompli des activités lui permettant de se familiariser avec des tâches de complexité « expert » telles qu’elles sont définies dans l’annexe II de la Directive ; la personne désignée pour occuper un emploi de complexité « émérite » doit posséder au moins huit années d’expérience pertinente de niveau professionnel, y compris une année pendant laquelle elle a accompli des activités lui permettant de se familiariser avec des tâches de complexité « émérite » telles qu’elles sont définies dans l’annexe III de la Directive. <p>Pour la vérification de ce critère, seuls le nombre d’années d’expérience de niveau professionnel et la pertinence de celles-ci ont été examinés^a.</p> <p>Le non-respect de ces conditions du cadre normatif par les MO peut faire en sorte que la personne qui n’a pas les compétences requises pour l’emploi soit désignée à un ECS, ce qui peut nuire à l’atteinte des objectifs de l’organisation.</p> <p>De plus, une personne qui n’a pas les années d’expérience exigées pourrait bénéficier des avantages liés à la rémunération, sans y avoir droit.</p>
<p>Constats</p>	<p>La Commission a constaté que 18 dossiers vérifiés (9,7 %) sont non conformes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Dans 2 dossiers au MSP, la personne n’avait pas le nombre d’années d’expérience pertinente minimale exigée au moment de sa désignation à l’ECS ; Dans 16 dossiers (2 au MAMH, 2 au MCC, 9 au MFA et 3 au MSP), le ministère visé n’a pas été en mesure de démontrer que la personne possédait les années d’expérience pertinente exigées au moment de la désignation à l’ECS.
<p>Recommandations</p>	<p>La recommandation n° 9 s’adresse au MAMH, au MCC, au MFA et au MSP :</p> <p>Prendre les dispositions nécessaires afin d’assurer que la personne possède le nombre d’années d’expérience pertinente exigées avant de la désigner à un emploi de complexité supérieure.</p> <p>La recommandation n° 10 s’adresse au MAMH, au MCC, au MFA et au MSP :</p> <p>Prendre les dispositions nécessaires afin de s’assurer de consigner au dossier personnel les pièces justificatives appuyant le nombre d’années d’expérience ainsi que leur pertinence.</p>

a. La Commission n’a pas analysé la portion des activités de familiarisation liées au niveau de l’emploi.

Critère de vérification – Respect de l’obligation d’affichage en affectation ou en mutation d’un emploi de complexité supérieure vacant

<p>Explication</p>	<p>L'article 23 de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i> précise que l'emploi vacant^b de complexité supérieure est d'abord comblé à la suite de l'affichage d'une offre d'affectation ou de mutation.</p> <p>En raison de la portée du mandat de vérification, une offre d'affectation ou de mutation pourrait ne plus être disponible pour être consultée par la Commission. En effet, la règle de conservation n°3203 du <i>Recueil des règles de conservation des documents communs des ministères et organismes gouvernementaux</i> traite des documents relatifs au processus de dotation d'un poste régulier par affectation ou mutation. Cette règle prévoit un délai de conservation total de quatre ans (actif et semi-actif).</p> <p>Le défaut d'afficher un ECS vacant, l'absence de documents à l'appui de la publication ou de l'information manquante rend le dossier incomplet et peut soulever un doute sur l'intégrité et l'impartialité du processus de dotation.</p>
<p>Constats</p>	<p>La Commission a constaté que 11 dossiers vérifiés (8,5 %) sont non conformes^c :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans 2 dossiers (1 au MAMH et 1 au MFA), l'ECS vacant n'a pas fait l'objet d'une offre d'affectation ou de mutation ; • Dans 5 dossiers au MFA, ce dernier n'a pas été en mesure de démontrer que l'ECS vacant a fait l'objet d'une offre d'affectation ou de mutation ; • Dans 1 dossier au MAMH, dans le contexte d'une réorientation professionnelle, l'ECS vacant n'a pas fait l'objet d'une offre d'affectation ou de mutation ; • Dans 3 dossiers au MSP, l'ECS vacant n'a pas été affiché de manière conforme en affectation ou en mutation. En effet, il n'a pas été publié dans la solution <i>Emplois en ligne</i>, et la méthode utilisée ne visait pas tous les candidats potentiels de manière équitable ; • Dans 1 dossier^d au MSP, les exigences de l'offre d'emploi liées aux années d'expérience pertinente pour occuper un ECS de niveau « émérite » ne respectaient pas les huit années d'expérience pertinente exigées par le cadre normatif ; • Dans 22 dossiers (3 au MAMH, 2 au MCC, 3 au MFA et 14 au MSP), la Commission n'a pas été en mesure de statuer sur le critère de l'affichage puisque le dossier de dotation a été détruit conformément au calendrier de conservation.

b. Ce critère s'appliquait uniquement aux dossiers pour lesquels l'ECS était vacant avant le début de la désignation. Les dossiers dont la désignation suivait une réévaluation de l'emploi (9 au DGE, 13 au MAMH, 9 au MCC, 10 au MFA et 16 au MSP), n'étaient pas visés par ce critère.

c. La Commission a analysé les 129 dossiers de l'échantillonnage pour lesquels un ECS était vacant.

d. Ce dossier fait l'objet d'une autre situation de non-conformité dans l'analyse du même critère.

<p>Recommandations</p>	<p>La recommandation n° 11 s'adresse au MAMH, au MCC, au MFA et au MSP :</p> <p>Prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer que l'emploi vacant de complexité supérieure fait l'objet d'un affichage en affectation ou en mutation.</p> <p>La recommandation n° 12 s'adresse au MSP :</p> <p>Prendre les dispositions nécessaires afin de s'assurer que l'affichage d'un emploi de complexité supérieure en affectation vise toutes les personnes occupant un emploi régulier au ministère appartenant à la même classe d'emplois ou à une classe d'emplois accessible par reclassement.</p> <p>La recommandation n° 13 s'adresse au MSP :</p> <p>Prendre les dispositions nécessaires afin de s'assurer que les exigences additionnelles inscrites au profil recherché de l'offre d'emploi sont conformes au cadre normatif.</p>
-------------------------------	--

Critère de vérification – Application de la majoration du taux de traitement

<p>Explication</p>	<p>Selon l'article 16 de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i>, la personne désignée à un ECS reçoit le taux de traitement correspondant à l'emploi de niveau de complexité « expert » ou « émérite » à compter de la date de sa désignation.</p> <p>Selon l'article 34 de la <i>Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires</i>, lorsqu'il y a désignation d'une professionnelle ou d'un professionnel à un emploi de niveau de complexité « expert » ou « émérite », son taux de traitement correspond respectivement à un pourcentage de 110 % ou de 115 % du taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon^e.</p> <p>Une rémunération ne respectant pas les règles établies contrevient aux principes d'impartialité et d'équité qui sont clairement énoncés au paragraphe 4^o de l'article 3 de la LFP.</p>
<p>Constats</p>	<p>La Commission a constaté que 3 dossiers vérifiés (1,6 %) sont non conformes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans 1 dossier au DGE, une personne a reçu une majoration de son taux de traitement, alors que l'emploi, auquel elle est désignée, était évalué de niveau standard par un comité d'évaluation ; • Dans 1 dossier au MFA, ce dernier a appliqué la majoration du taux de traitement rétroactivement à la date d'évaluation de l'emploi de niveau de complexité « expert », donc avant l'affichage ; • Dans 1 dossier au MSP, la personne a reçu une majoration de son taux de traitement avant la tenue d'un comité pour l'évaluation de son emploi à un niveau de complexité supérieure.
<p>Recommandations</p>	<p>La recommandation n° 14 s'adresse au DGE et au MSP :</p> <p>Réviser le dossier non conforme en s'assurant que la désignation de la personne débute au moment opportun, soit après la tenue du comité d'évaluation.</p> <p>La recommandation n° 15 s'adresse au MFA :</p> <p>Réviser le dossier non conforme en s'assurant que la désignation de la personne débute au moment opportun, soit après la tenue du processus de dotation.</p>

e. Les dispositions de l'article 34 de la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*, qui figurent à l'annexe II du présent rapport, ont leur équivalent à l'article 26 de la *Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines*.

Autre constat – Mention de la complexité supérieure sur l'acte de nomination

<p>Explication</p>	<p>L'acte de nomination doit indiquer le classement du fonctionnaire visé ainsi que le taux de traitement déterminé, excluant toute majoration, en application des articles 3, 6 et 9 du <i>Règlement sur le classement des fonctionnaires</i>.</p> <p>Dans le cas d'une désignation à un ECS, l'acte de nomination ne doit pas faire mention de la complexité supérieure dans le classement, car celui-ci n'est pas lié à la désignation.</p> <p>Une communication devrait être transmise à l'employée ou à l'employé pour confirmer la désignation et la majoration du taux de traitement.</p> <p>La mention de la complexité supérieure sur l'acte de nomination risque d'induire en erreur la personne visée sur la nature de son classement et de la rémunération qui y est rattachée.</p>
<p>Constats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans 5 dossiers (2 au DGE, 1 au MAMH et 2 au MFA), l'acte de nomination fait mention de la complexité supérieure dans le taux de traitement ; • Dans 4 dossiers au MCC, l'acte de nomination fait mention de la complexité supérieure dans le classement et dans le taux de traitement.
<p>Recommandation</p>	<p>La recommandation n° 16 s'adresse au DGE, au MAMH, au MCC et au MFA :</p> <p>Réviser les dossiers non conformes en s'assurant qu'un acte de nomination ne fait pas mention du niveau de complexité de l'emploi.</p>

Autre constat – Attributions principales et habituelles de l'emploi

<p>Explication</p>	<p>Le comité d'évaluation est chargé d'évaluer les emplois en respectant l'approche et les critères d'évaluation déterminés par le cadre normatif.</p> <p>Conformément à l'article 7 de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i>, l'emploi doit comporter des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de 50 % du temps consacré à l'emploi, correspondant au même niveau de complexité.</p> <p>Non seulement le défaut de répondre à cette exigence laisse planer un doute sur la qualité des évaluations visées, mais il entache aussi la crédibilité du processus d'évaluation et de la désignation.</p>
<p>Constat</p>	<p>Dans 3 dossiers au MCC, le comité d'évaluation a recommandé un niveau de complexité « expert », alors que les tâches de ce niveau figurant dans la description d'emploi ne représentent pas plus de 50 % du temps consacré à l'exercice de l'emploi.</p>
<p>Recommandations</p>	<p>La recommandation n° 17 s'adresse au MCC :</p> <p>Dans un délai de 30 jours suivant la publication du rapport de vérification, réviser les dossiers non conformes en s'assurant que le niveau recommandé par le comité d'évaluation s'appuie sur les tâches principales et habituelles de l'emploi.</p> <p>La recommandation n° 18 s'adresse au MCC :</p> <p>À l'échéance du délai de 30 jours prévu dans la recommandation n°17, mettre fin aux désignations sur les emplois dont le niveau de complexité « expert » ou « émérite » n'a pas été recommandé par un comité d'évaluation.</p>

Autre constat – Respect de la durée maximale d’une désignation à titre provisoire à un emploi de complexité supérieure

<p>Explication</p>	<p>L'article 6-8.03 de la <i>Convention collective des professionnelles et professionnels 2020-2023</i> mentionne ceci : « Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire, de désignation à titre provisoire ou de modification temporaire des attributions n'excède pas douze (12) mois. »</p> <p>Le paragraphe 4° de l'article 25 de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i> précise que les expressions « remplacement temporaire » et « désignation à titre provisoire » ont le sens que leur donnent les conditions de travail applicables à une employée ou à un employé.</p> <p>Le non-respect de la durée maximale de désignation peut créer une situation inéquitable qui va à l'encontre du principe d'équité et d'impartialité des décisions prévue dans le paragraphe 4° de l'article 3 de la LFP.</p>
<p>Constat</p>	<p>Dans 1 dossier au MCC, la désignation à titre provisoire à un ECS a dépassé la durée maximale de 12 mois. Toutefois, la Commission a observé par la suite que cette désignation à titre provisoire n'était plus en cours.</p>
<p>Recommandation</p>	<p>La recommandation n° 19 s'adresse au MCC :</p> <p>Prendre les dispositions nécessaires afin de s'assurer du respect de la durée maximale de 12 mois permise pour une désignation à titre provisoire à un emploi de complexité supérieure par un membre du personnel professionnel, conformément à la <i>Convention collective des professionnelles et professionnels 2020-2023</i>.</p>

Autre constat – Attribution d'un classement autre que celui qui a été déterminé par le comité d'évaluation

<p>Explication</p>	<p>Par référence aux articles 3, 6 et 7 du <i>Règlement sur le classement des fonctionnaires</i>, un classement est attribué à un fonctionnaire au moment de son entrée en fonction et chaque fois qu'il change d'emploi.</p> <p>Le classement attribué à cette personne doit correspondre à une classe d'emplois et, le cas échéant, au grade prévus dans les directives de classification qui s'appliquent.</p> <p>Au regard du paragraphe 1° de l'article 12 de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i>, les comités d'évaluation sont chargés d'évaluer les emplois et de déterminer l'appartenance d'un emploi à une des classes d'emplois.</p> <p>La détermination d'un mauvais classement va à l'encontre du principe d'équité entre les emplois de la fonction publique.</p>
<p>Constat</p>	<p>Dans 1 dossier au MFA, une personne a été affectée puis désignée à un ECS avec un classement autre que celui qui avait été déterminé par le comité d'évaluation.</p>
<p>Recommandation</p>	<p>La recommandation n° 20 s'adresse au MFA :</p> <p>Prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer que le classement attribué est celui qui a été recommandé par le comité d'évaluation.</p>

Autre constat – Maintien d’une désignation à un emploi qui n’est plus reconnu de niveau de complexité supérieure

<p>Explication</p>	<p>L'article 39 de la LFP énonce que « les sous-ministres et les dirigeants d'organismes gèrent les ressources humaines dans le cadre des politiques du Conseil du trésor en matière de gestion des ressources humaines ».</p> <p>À cet effet, les articles 6 et 7 de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i> précisent que l'évaluation doit être effectuée en suivant une approche systémique et au moyen de la méthode par appariement.</p> <p>Selon l'article 12 de cette même directive, le SMDO est responsable de l'évaluation des emplois dans son organisation. Il doit notamment constituer un comité chargé d'évaluer les emplois. Il appartient au comité de lui recommander les emplois qui pourraient être considérés comme étant de niveau de complexité supérieure.</p> <p>Le défaut de répondre à ces exigences sème un doute sur l'impartialité des décisions ayant mené à la désignation des personnes et remet en cause la crédibilité et l'intégrité du processus d'évaluation des emplois visés.</p>
<p>Constats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans 1 dossier au MSP, la désignation à un ECS a été maintenue à la suite d'une décision organisationnelle, bien que le comité d'évaluation ait recommandé un niveau de complexité standard ; • Dans 7 dossiers au MSP, la désignation à un ECS a été maintenue à la suite d'une décision organisationnelle, malgré un avis contraire de la Direction des ressources humaines (DRH)^f portant sur le niveau de complexité de l'emploi. <p>La Commission tient à préciser que les situations de non-conformité mentionnées plus haut concernent également d'autres emplois du MSP, qui ne faisaient pas partie de l'échantillon vérifié. L'analyse des dossiers a permis de repérer plusieurs cas de non-conformité au Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale de même qu'au Sous-ministériat des services correctionnels du MSP.</p>
<p>Recommandations</p>	<p>La recommandation n° 21 s'adresse au MSP :</p> <p>Dans un délai de 30 jours suivant la publication du rapport de vérification, réviser toutes les désignations à un emploi dont le niveau de complexité supérieure a fait l'objet d'une décision organisationnelle en s'assurant que la détermination du niveau d'emploi respecte l'approche et la méthode d'évaluation prévue dans les directives émises par le Conseil du trésor.</p> <p>La recommandation n° 22 s'adresse au MSP :</p> <p>À l'échéance du délai de 30 jours prévu dans la recommandation n° 21, mettre fin aux désignations dont le niveau de complexité « expert » ou « émérite » n'a pas été recommandé par un comité d'évaluation.</p>

f. L'emploi du sigle DRH inclut les ministères qui ont une direction générale des ressources humaines (DGRH) comme unité responsable de la gestion des ressources humaines.

Avis de la désignation ou de la reconduction de la désignation

<p>Explication</p>	<p>La section I du chapitre V de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i> porte sur la gestion des emplois de complexité supérieure.</p> <p>Au sens des articles 14 et 15, une désignation effectuée par le SMDO est un acte de gestion dont la décision devrait être communiquée à la personne visée et être consignée afin de confirmer la désignation et de justifier le versement du taux de traitement prévu par l'article 16.</p> <p>Il en est de même pour l'avis de reconduction de la désignation lorsqu'une date de fin avait été communiquée.</p> <p>Le défaut de communiquer ces informations à une personne qui fait l'objet d'une désignation peut amener un manque de transparence par rapport à une décision de gestion pouvant permettre de justifier de manière appropriée la rémunération afférente.</p>
<p>Constats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans 6 dossiers au DGE, il n'y avait aucun document informant la personne visée de la reconduction de sa désignation ; • Dans 6 dossiers au MFA, aucune lettre ni aucun autre document n'ont été remis à la personne occupant l'ECS pour lui confirmer sa désignation et la majoration de son taux de traitement.
<p>Suggestion d'amélioration</p>	<p>La suggestion d'amélioration s'adresse au DGE et au MFA :</p> <p>Informar la personne visée de sa désignation à un emploi de complexité supérieure et de la majoration de son taux de traitement et consigner la décision à son dossier personnel.</p>

Évaluation d'un emploi de complexité supérieure vacant de la DRH

<p>Explication</p>	<p>Une DRH devrait faire appel à des ressources externes pour évaluer ses emplois de complexité supérieure vacants, et ce, afin de préserver l'apparence d'intégrité du processus d'évaluation et de dotation de l'emploi. Ce partage des responsabilités est une mesure suggérée dans le document <i>Questions et réponses</i> du SCT au sujet de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i> du SCT.</p> <p>Recourir à des ressources externes pour évaluer les ECS est d'autant plus important lorsque la personne affectée à l'emploi occupait un emploi similaire, mais de niveau inférieur, au sein de la même unité administrative.</p> <p>Un manquement à cette pratique peut nuire à l'équité et à l'impartialité des décisions prises.</p>
<p>Constat</p>	<p>Dans 1 dossier au MSP, la DRH n'a pas fait appel à des évaluateurs externes pour évaluer un emploi vacant de CGRH de niveau « émérite ».</p>
<p>Suggestion d'amélioration</p>	<p>La suggestion d'amélioration s'adresse au MSP :</p> <p>Faire appel à des personnes-ressources externes pour évaluer tout emploi de complexité supérieure de conseiller en gestion des ressources humaines ou de la catégorie du personnel professionnel relevant de la direction des ressources humaines.</p>

4

Commentaires des MO



Élections Québec

« Élections Québec a pris acte de vos constats et de vos recommandations. Notre institution continuera de déployer des efforts afin d'assurer la bonne gestion de ses emplois de complexité supérieure et l'amélioration de ses processus et procédure internes.

Un suivi rigoureux sera réalisé au niveau des descriptions d'emploi, de la signature des documents en temps opportun et de la conformité des actes de nomination.

Élections Québec reconnaît également l'importance de tenir des comités d'évaluations, en amont, afin d'assurer l'impartialité et l'équité des emplois de complexité supérieure. »

Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

« Le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation adhère aux recommandations émises par la Commission et veillera à les mettre en œuvre. Le Ministère poursuit ses efforts dans l'amélioration de ses processus internes et a d'ailleurs déjà mis en place des mécanismes visant à donner suite à l'ensemble de ces recommandations et ainsi renforcer ses pratiques de gestion des emplois de complexité supérieure. »

Ministère de la Culture et des Communications

« Le ministère de la Culture et des Communications adhère aux recommandations de la Commission de la fonction publique. Au moment de la vérification, le Ministère avait déjà constaté certains manques et pris les dispositions nécessaires pour les rectifier. Il s'engage à régulariser les quelques dossiers identifiés par la CFP dans les délais demandés.

Concernant l'expérience pertinente exigée au moment de la désignation, le Ministère a déjà des bonnes pratiques, la confusion provient davantage d'un changement de poste dû à un nouveau statut (occasionnel à régulier) et à l'absence de description d'emploi pour le poste occasionnel. Les employés détenaient le nombre d'années d'expérience requis, et ce, bien que le Ministère n'ait pas été en mesure de le démontrer par des documents probants. Les pratiques organisationnelles seront revues afin de s'assurer d'avoir tous les documents nécessaires dans le futur.

Le Ministère accorde de l'importance aux recommandations formulées et s'engage à l'amélioration de ses processus en continu. »

Ministère de la Famille

« Le ministère de la Famille adhère aux recommandations qui lui sont adressées et veillera à s'assurer que tous les renseignements nécessaires soient consignés dans les dossiers, que la chronologie des étapes du processus soit toujours respectée et que les documents soient signés en temps opportun. »

Ministère de la Sécurité publique

« Dans un souci d'équité envers l'ensemble des employés de la fonction publique et dans le but de se conformer à la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*, le ministère de la Sécurité publique (MSP) adhère à l'ensemble des recommandations soumises par la Commission de la fonction publique.

Le MSP s'engage également à mettre en place tous les moyens nécessaires afin d'assurer une meilleure gestion de ses emplois de complexité supérieure. »

Annexes



Annexe I

Démarche méthodologique

Un plan d'échantillonnage aléatoire simple a été utilisé pour chacun des MO choisis, à partir de la population initiale, soit le nombre total de personnes désignées à un ECS en date du 31 mars 2023. Ainsi, la taille de l'échantillon a été déterminée de telle sorte que, au niveau de confiance de 90 %, la marge d'erreur soit d'au plus 10 % pour les estimations, dans chacun des MO retenus.

Population totale et échantillon retenu selon les ministères et les organismes						
	DGE	MAMH	MCC	MFA	MSP	Total
Population totale (nombre de désignations à un ECS)	37	79	45	93	293	547
Échantillon retenu (nombre de dossiers)	25	37	28	40	56	186

La vérification visait les employées ou les employés appartenant à la catégorie du personnel professionnel, y compris les CGRH, désignés à un ECS au 31 mars 2023. À noter que certaines analyses et des constats peuvent avoir trait à des situations antérieures ou ultérieures, mais qui ont une incidence sur les désignations vérifiées. En effet, la désignation des personnes en cause pouvait remonter à plusieurs années.

Documents probants ayant permis de statuer sur les critères vérifiés	
Critères	Documents probants analysés
Présence d'une description d'emploi complète, à jour et signée	<ul style="list-style-type: none"> • Description d'emploi
Respect de la durée minimale de l'emploi de complexité supérieure	<ul style="list-style-type: none"> • Lettre de désignation ou tout autre document en appui de la décision de désignation • Acte de nomination
Présence et conformité du comité d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche de consignation de l'évaluation • Description d'emploi
Respect du nombre d'années d'expérience exigées pour occuper un emploi de niveau de complexité « expert » ou « émérite »	<ul style="list-style-type: none"> • Curriculum vitæ ou tout autre document qui appuie l'admissibilité de la personne à l'ECS (offre de service, dossier de candidature, historique de poste aux Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources (SAGIR), fiche mouvement du système automatisé de la gestion des informations sur le personnel (SAGIP), etc.)
Respect de l'obligation d'affichage en affectation ou en mutation d'un emploi de complexité supérieur vacant	<ul style="list-style-type: none"> • Affichage • Courriels d'affichage • Demande de réévaluation • Acte de nomination
Application de la majoration du taux de traitement	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche mouvement du SAGIP • Lettre de désignation • Fiche de consignation • Affichage

Annexe II

Cadre normatif¹

Loi sur la fonction publique

Article 3

« L'objet de la présente loi est de permettre l'accomplissement de cette mission. À cette fin, elle institue un mode d'organisation des ressources humaines destiné à favoriser :

1° l'efficacité de l'administration ainsi que l'utilisation et le développement des ressources humaines d'une façon optimale ;

[...]

4° l'impartialité et l'équité des décisions affectant les fonctionnaires ;

[...]»

Article 39

« Les sous-ministres et les dirigeants d'organismes gèrent les ressources humaines dans le cadre des politiques du Conseil du trésor en matière de gestion des ressources humaines.

La gestion des ressources humaines comprend, notamment, la planification, l'organisation, la direction, le développement et l'évaluation des ressources humaines. »

Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique

Article 11

« Une description d'emploi est un document qui contient une synthèse des éléments significatifs de l'emploi. Les fonctions, les tâches et les particularités de l'emploi y sont prévues. La description d'emploi doit être rédigée par l'employeur. »

Article 31

« L'évaluation du niveau d'un emploi doit :

1° être faite en fonction des tâches à accomplir prévues à la description d'emploi et non pas en fonction des connaissances et de la compétence du fonctionnaire qui occupe l'emploi ;

2° être faite selon les composantes de la classification des emplois afin d'assurer la relativité ministérielle et interministérielle. »

Article 32

« Avant de doter un emploi, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit s'assurer que l'évaluation du niveau de l'emploi concerné est à jour. »

Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure

Article 6

« L'évaluation du niveau de complexité d'un emploi est faite selon une approche systémique des emplois qui implique la prise en compte du contexte organisationnel. »

Article 7

« L'évaluation des tâches et des particularités de l'emploi se fait au moyen de la méthode d'appariement, c'est-à-dire par l'association des tâches et des particularités de l'emploi avec les critères de complexité. Ainsi :

1° un emploi de complexité « standard » comporte des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de 50 % du temps consacré à l'emploi, de niveau de complexité « standard ». Les critères de complexité des tâches et des particularités du niveau de complexité « standard » sont décrits à l'annexe I ;

2° un emploi de complexité « expert » comporte des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de 50 % du temps consacré à l'emploi, de niveau de complexité « expert ». Les critères de complexité des tâches et des particularités du niveau de complexité « expert » sont décrits à l'annexe II ;

1. Le cadre normatif exposé ici ne représente pas l'exhaustivité du cadre réglementaire vérifié par la Commission. D'autres articles peuvent avoir été consultés pour valider la conformité de certains dossiers.

3° un emploi de complexité « émérite » comporte des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de 50 % du temps consacré à l'emploi, de niveau de complexité « émérite ». Les critères de complexité des tâches et des particularités du niveau de complexité « émérite » sont décrits à l'annexe III. »

Article 9

« Un emploi de complexité supérieure doit avoir une durée minimale d'un an. »

Article 12

« Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme est responsable de l'évaluation des emplois. À cette fin, il doit :

- 1° constituer un ou plusieurs comités d'évaluation chargés d'évaluer les emplois du ministère ou de l'organisme en respectant l'approche et les critères d'évaluation établis à la section II du chapitre III afin de lui recommander les emplois qui pourraient être considérés soit de complexité « expert » ou de complexité « émérite » ;
- 2° nommer les membres du comité d'évaluation, lequel doit être composé d'au moins trois personnes dont, entre autres, un conseiller en évaluation des emplois qui agit aussi à titre de secrétaire du comité. Le comité n'a pas accès aux renseignements qui lui permettent d'identifier le titulaire de l'emploi qu'il est chargé d'évaluer. De plus, le supérieur immédiat ne peut être membre du comité chargé d'évaluer un emploi sous sa supervision ;
- 3° assurer la cohérence ministérielle au regard du niveau de complexité des emplois ;
- 4° fournir à la demande du secrétariat du Conseil du trésor l'information nécessaire à l'application de la présente directive notamment les descriptions d'emplois et les évaluations des emplois qui ont été faites par les comités, les données sur les emplois ou tout autre document relatif au suivi. »

Article 13

« Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme est responsable de la gestion des emplois de complexité supérieure. À cette fin, il peut désigner un employé professionnel pour occuper un emploi de complexité supérieure sans toutefois dépasser le contingentement ministériel alloué conformément à l'article 10.

Lors d'une réorganisation impliquant le déplacement total ou partiel d'une unité administrative sous l'autorité d'un autre sous-ministre ou dirigeant d'organisme, ce sous-ministre ou ce dirigeant d'organisme ne peut octroyer les nouvelles désignations rendues possibles en vertu de cette réorganisation jusqu'à ce que le Conseil du trésor ait déterminé un nouveau contingentement ministériel.

Toutefois, l'employé qui avait été désigné pour occuper un emploi de complexité supérieure avant la réorganisation prévue au deuxième alinéa, voit sa désignation maintenue à la suite du déplacement de son unité administrative, sous réserve du pouvoir du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme d'y mettre fin en application de l'article 18 de la directive.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut conserver, à titre de réserve de gestion, un maximum de 25 % des emplois inclus dans chaque quota qui lui est alloué. Les emplois qui ne font pas l'objet d'une désignation constituent une réserve de gestion. »

Article 14

« L'employé désigné par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme pour occuper un emploi de complexité « expert » doit posséder au moins cinq années d'expérience pertinente de niveau professionnel y compris six mois pendant lesquels il a accompli des activités lui permettant de se familiariser avec des tâches de complexité « expert » telles que définies à l'annexe II. »

Article 15

« L'employé désigné par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme pour occuper un emploi de complexité « émérite » doit posséder au moins huit années d'expérience pertinente de niveau professionnel y compris une année pendant laquelle il a accompli des activités lui permettant de se familiariser avec des tâches de complexité « émérite » telles que définies à l'annexe III. »

Article 16

« À compter de la date de sa désignation à un emploi de complexité supérieure, l'employé reçoit le taux de traitement correspondant à l'emploi de complexité « expert » ou « émérite », selon le cas, tel que prévu à l'article 34 de la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou, dans le cas de l'employé classé conseiller en gestion des ressources humaines, le traitement correspondant à l'emploi de complexité « expert » ou « émérite », selon le cas, tel que défini au deuxième alinéa de la définition du mot « traitement » de l'article 3 de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines. »

Article 23

« L'emploi vacant de complexité supérieure est d'abord comblé à la suite de l'affichage d'une offre d'affectation ou de mutation.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme détermine le bassin d'admissibilité des employés faisant l'objet de l'offre d'affectation ou de mutation. »

Article 25

« Un employé peut être appelé par le sous-ministre ou par le dirigeant d'organisme à exercer, soit par remplacement temporaire, soit par désignation à titre provisoire, les tâches d'un emploi de complexité « expert » ou « émérite ».

Le cas échéant, il reçoit une prime lorsqu'il a accumulé 45 jours consécutifs de désignation dans un emploi d'un niveau de complexité supérieure à l'emploi qu'il occupe habituellement.

Cette prime est de 5 % de son taux de traitement tel que défini à l'article 2 de la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou de celui qui lui est attribué en vertu de l'article 45.15 de cette directive ou, dans le cas d'un conseiller en gestion des ressources humaines, de son traitement tel que défini au premier alinéa de la définition du mot « traitement » de l'article 3 de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines. Elle est calculée sur une base quotidienne et versée à chaque période de paie.

Aux fins du présent article, les expressions « remplacement temporaire » ou « désignation à titre provisoire » ont le sens que leur donnent les conditions de travail applicables à l'employé ou, dans le cas des conseillers en gestion des ressources humaines, la Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires. »

Règlement sur le classement des fonctionnaires

Article 3

« Le classement d'un fonctionnaire est fait à une classe d'emplois et, le cas échéant, au grade prévus à l'annexe I de la Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique.

Le classement d'un fonctionnaire peut également être fait à un emploi occasionnel prévu à l'annexe 2 de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique. »

Article 6

« Le classement du fonctionnaire à une classe d'emplois ou à un grade, le cas échéant, est associé à une échelle de traitement ou au taux de salaire qui lui est applicable, soit ceux afférents à la classe ou au grade attribué. »

Article 7

« Un classement est attribué à un fonctionnaire lors de son entrée en fonction et à chaque fois qu'il change d'emploi. »

Article 9

« L'attribution du classement doit être consignée dans un document. Celui-ci doit préciser, tel que prévu à la section I, la classe d'emplois et, le cas échéant, le grade auquel l'emploi correspond.

De plus, il doit mentionner :

- 1° l'indication « aspirant », si le fonctionnaire a été admis à ce titre conformément à la section III du chapitre III de la Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique ;
- 2° le titre de chacune des classes d'emplois, si celles-ci ont été attribuées au fonctionnaire en vertu de l'article 4 ;
- 3° le titre de l'emploi du fonctionnaire. »

Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires

Article 34

« Lorsqu'un employé professionnel est désigné à un emploi de niveau de complexité « expert » ou de niveau de complexité « émérite » en application de la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure, son taux de traitement correspond respectivement à un pourcentage de 110 % ou de 115 % du taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon ou du taux de traitement déterminé en application de l'article 45.15 de la présente directive, mais ne peut dépasser 110 % ou 115 %, selon le cas, du taux maximal de cette échelle ou du taux de traitement déterminé en application de l'article 45.15 de la présente directive. L'employé qui reçoit le taux de traitement prévu au présent article n'est pas considéré comme un employé hors échelle. »

Convention collective des professionnelles et professionnels 2020-2023

Article 6-8.03

« L'employée ou l'employé peut être appelé par la ou le sous-ministre :

- a) soit à remplacer temporairement une administratrice ou un administrateur d'État, ou une ou un cadre des classes d'emplois 1 à 5 ;
- b) soit à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'une administratrice ou d'un administrateur d'État, ou d'une ou d'un cadre des classes d'emplois 1 à 5.

Lorsque la ou le sous-ministre n'a pas désigné une ou un employé en application des paragraphes a) et b) et qu'il y a une liste de déclaration d'aptitudes ou une banque de personnes qualifiées valide sur laquelle sont inscrits des employées ou des employés du même secteur de travail que l'emploi à combler, la ou le sous-ministre détermine, après considération des employées ou des employés inscrits, s'il y a lieu de désigner l'une ou l'un d'eux.

Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.03 lorsqu'elle ou lorsqu'il a accumulé quarante-cinq (45) jours consécutifs de désignation.

Sauf exception, la durée de la période de remplacement temporaire ou de désignation à titre provisoire n'excède pas douze (12) mois. »

Bibliographie

BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES NATIONALES DU QUÉBEC, *Recueil de règles de conservation des documents communs des ministères et des organismes gouvernementaux*, BAnQ, 2018, 144 p.

Convention collective des professionnelles et professionnels 2020-2023, [En ligne], www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/ressources_humaines/convention_collective/professionnels.pdf, consulté le 26 octobre 2023.

Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires, C.T. 211312 du 3 avril 2012 et ses modifications (R.P.G. 5 2 1 3).

Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique, C.T. 222924 du 29 septembre 2020 et ses modifications (R.P.G. 2 1 2 2).

Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure, C.T. 204117 du 31 juillet 2006 et ses modifications (R.P.G. 2 2 4 3).

Loi sur la fonction publique, RLRQ, c. F-3.11.

Politique-cadre de gestion des ressources humaines, C.T. 213306 du 29 octobre 2013 et sa modification (R.P.G. 1 0 6 1).

Règlement sur le classement des fonctionnaires, C.T. 228302 du 2 mai 2023 (R.P.G. 5 1 1 1).

SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure, Questions et réponses*, SCT, 2019, 17 p.

SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Évaluation des emplois de complexité supérieure – Guide d'accompagnement*, SCT, 2021, 29 p.

Coordonnées de la Commission

Les bureaux de la Commission sont situés au :

800, place D'Youville, 7^e étage
Québec (Québec) G1R 3P4

Les bureaux sont ouverts du lundi au vendredi,
de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30. Une messagerie
vocale est en service en dehors de ces heures.

Téléphone

418 643-1425 ou
1 800 432-0432 (sans frais)

Courriel

cfp@cfp.gouv.qc.ca

Site Web

cfp.gouv.qc.ca



Commission
de la fonction
publique

Québec 