

FAITS SAILLANTS

CONTEXTE

La *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* est entrée en vigueur en 2006. Elle s'applique aux employés appartenant à la catégorie du personnel professionnel (sauf les ingénieurs, les avocats et les notaires, les dentistes, les médecins, et les médiateurs et conciliateurs) ainsi qu'aux conseillers en gestion des ressources humaines (CGRH).

Les niveaux dits de complexité supérieure sont les niveaux expert et émérite. Lorsqu'un employé est désigné à un emploi de complexité supérieure (ECS), il reçoit une majoration de 10 % ou de 15 % de son taux de traitement. Cependant, le pourcentage de désignations autorisées pour chacune des organisations gouvernementales, communément appelé « quota », est limité et déterminé par le Conseil du trésor (CT), et il appartient au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) d'assurer le suivi de l'utilisation de ce quota.

OBJECTIF DES TRAVAUX

Par sa vérification de la gestion des ECS dans la fonction publique, la Commission avait pour objectif de déterminer dans quelle mesure la gestion des emplois professionnels de complexité supérieure respectait les principes d'équité et d'impartialité prévus au cadre normatif. Cette vérification comportait trois volets.

Le premier volet consistait à examiner les façons de faire du SCT, en tant qu'organisme de gouverne, pour assumer ses responsabilités prévues à la Directive.

Le deuxième volet visait à répertorier, en collaboration avec l'École nationale d'administration publique, les pratiques relatives à la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et à leur gestion au sein de différentes administrations publiques. La Commission a également voulu connaître le point de vue de l'Association des conseillers en gestion des ressources humaines et du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

Le troisième volet visait à vérifier le respect de la Directive par les ministères et les organismes et à dresser un portrait de leurs pratiques en matière de gestion des ECS.

La Commission s'est penchée sur les dossiers d'employés désignés à un ECS, au 29 octobre 2015, dans trois ministères et trois organismes :

- la Commission de la santé et de la sécurité du travail¹;
- le ministère du Conseil exécutif;
- le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles;
- le ministère des Finances du Québec;
- la Société de l'assurance automobile du Québec;
- la Société d'habitation du Québec.

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Responsabilités du Secrétariat du Conseil du trésor

Il ressort de la vérification que le SCT assume les responsabilités qui lui sont dévolues en ce qui a trait à son rôle-conseil auprès des ministères et des organismes ainsi qu'au suivi des contingentements ministériels. Cependant, la Commission estime qu'il subsiste un risque en ce qui concerne la cohérence gouvernementale. En effet, le SCT n'effectue pas des vérifications ponctuelles des évaluations faites par les organisations. Il est d'avis que la cohérence est assurée par la formation donnée aux CGRH des différents ministères et organismes, de même que par les services-conseils offerts. La Commission croit que les moyens évoqués ne sont pas suffisants pour garantir la cohérence gouvernementale, et qu'un mécanisme d'assurance qualité doit être mis en place.

Détermination des niveaux d'emplois professionnels dans d'autres administrations publiques

Les recherches effectuées ont fait ressortir que la dimension de la complexité, au sein de différentes administrations publiques, est intégrée dans la classification des emplois, et reconnue par l'intermédiaire des échelles salariales afférentes.

Point de vue des associations

Les associations ont soulevé certains motifs d'irritation concernant le processus de détermination du niveau de complexité des emplois, notamment en ce qui a trait à l'attribution des quotas, aux décisions prises par les comités d'évaluation, à l'affichage des emplois vacants et à la désignation des employés.

Constats sur les dossiers vérifiés

La vérification des dossiers des ministères et des organismes a fait ressortir un taux de conformité élevé relativement à la durée minimale des emplois de complexité supérieure, à la composition des comités d'évaluation ainsi qu'à la présence de la fiche de consignation, de la description d'emploi et de l'affichage des emplois vacants, le cas échéant. Cependant, certaines lacunes ont été observées et ont amené la Commission à faire des recommandations aux organisations concernées, notamment en ce qui a trait à la mise en place systématique de comités d'évaluation et à la tenue des dossiers d'évaluation du niveau de complexité des emplois.

De plus, en cours de vérification, la Commission a constaté certaines irrégularités qui remettent en cause le respect du cadre normatif ou des valeurs de l'administration publique. Elle a recommandé aux organisations concernées de se conformer à la Directive et de respecter le processus d'évaluation du niveau des emplois professionnels, par souci d'équité envers tous les employés de la fonction publique.

Constats sur les pratiques de gestion

Des entrevues ont été menées avec des représentants des directions des ressources humaines des entités visées par la vérification afin de dresser un portrait de leurs pratiques de gestion des ECS. Pour ce qui est du processus d'évaluation des ECS, les organisations forment des comités d'évaluation et utilisent les outils fournis par le SCT (formation, directive, formulaires). Les principaux mécanismes de suivi et de contrôle mis en place par les ministères et les organismes sont la présence de membres permanents aux comités d'évaluation, la révision du niveau des ECS lorsqu'ils deviennent vacants et la production de l'information de gestion.

Enfin, la Commission a recommandé au SCT d'amorcer un exercice d'évaluation de la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*, afin de porter un jugement éclairé sur sa pertinence et de guider le CT dans sa décision de maintenir ou de modifier la manière de reconnaître la complexité dans les emplois professionnels.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations suivantes s'adressent au Secrétariat du Conseil du trésor :

Recommandation 1

Assurer la cohérence gouvernementale en effectuant des vérifications ponctuelles des évaluations du niveau de complexité des emplois professionnels faites par les ministères et les organismes, conformément à la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*, ou mettre en place un autre mécanisme d'assurance qualité.

Recommandation 6

Dans une perspective de transparence accrue, modifier la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* afin d'y ajouter l'obligation de communiquer à l'employé de l'information sur le niveau de complexité de son emploi, ainsi que des précisions sur les modalités d'affichage pour la dotation d'un emploi de complexité supérieure.

Recommandation 10

Rappeler aux ministères et aux organismes l'importance de s'assurer de l'impartialité des membres des comités d'évaluation afin de préserver la neutralité du processus d'évaluation du niveau des emplois professionnels.

Recommandation 11

Évaluer, dans un esprit d'allègement administratif, la pertinence d'inclure les emplois professionnels vacants aux fins du calcul du nombre de désignations autorisées à un emploi de complexité supérieure.

Recommandation 12

Dans une optique de révision continue de ses façons de faire, amorcer un exercice d'évaluation de la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*, afin de porter un jugement éclairé sur sa pertinence et de guider le Conseil du trésor dans sa décision de maintenir ou de modifier la manière de reconnaître la complexité dans les emplois professionnels.

La recommandation suivante s'adresse à la CNESST, au MERN, à la SAAQ et à la SHQ :

Recommandation 2

Mettre en place, de façon systématique, des comités chargés d'évaluer le niveau des emplois professionnels conformément à la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*.

La recommandation suivante s'adresse à la SAAQ :

Recommandation 3

S'assurer que les descriptions d'emploi sont signées par la personne responsable au niveau organisationnel.

Les recommandations suivantes s'adressent au MCE :

Recommandation 4

Documenter le niveau de l'emploi dans la description d'emploi afin qu'il reflète le niveau de complexité attribué.

Recommandation 8

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

La recommandation suivante s'adresse aux ministères et aux organismes visés par la vérification :

Recommandation 5

Afin de préserver l'apparence d'intégrité du processus décisionnel menant à l'évaluation du niveau de complexité d'un emploi professionnel, s'assurer de remplir et de signer les documents requis (fiche de consignation et description d'emploi) au moment opportun, et de les conserver au dossier d'évaluation de l'emploi.

La recommandation suivante s'adresse à la CNESST :

Recommandation 7

S'assurer que le classement des personnes désignées à un emploi de complexité supérieure est conforme aux attributions de l'emploi.

La recommandation suivante s'adresse à la SHQ :

Recommandation 9

Respecter les obligations prévues à la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* au regard de l'évaluation du niveau des emplois professionnels, et former un comité pour évaluer le niveau des emplois visés.