

## Suivi approfondi des recommandations en matière de gestion des emplois de complexité supérieure (ECS)

Portée de la vérification : portrait des désignations en date du 31 janvier 2021

### CONSTATS LIÉS AU CADRE NORMATIF <sup>1</sup>

ENTITÉS VÉRIFIÉES	NOMBRE DE DOSSIERS VÉRIFIÉS <sup>2</sup>	Présence et conformité de la composition du comité d'évaluation		Protection des renseignements permettant d'identifier la personne titulaire de l'emploi à évaluer		Présence de l'affichage d'une offre d'affectation ou de mutation pour combler l'emploi vacant de complexité supérieure		Classement de l'employé désigné conforme à l'ECS à combler		Désignation antérieure à l'évaluation de l'emploi par le comité	
		Conforme	Non conforme	Conforme	Non conforme	Conforme	Non conforme	Conforme	Non conforme	Conforme	Non conforme
CNESST	15	13	2					15	0	14	1
		87 %	13 %					100 %	0 %	93 %	7 %
MCE	15			15	0					15	0
				100 %	0 %					100 %	0 %
MERN	15	15	0							15	0
		100 %	0 %							100 %	0 %
MFQ	15									15	0
										100 %	0 %
SAAQ	15	12	3							14	1
		80 %	20 %							93 %	7 %
SHQ	10	10	0	9	1	9	1			9	1
		100 %	0 %	90 %	10 %	90 %	10 %			90 %	10 %
<b>Totaux</b>	<b>85</b>										
<b>Nombre de dossiers vérifiés par critère</b>		55		25		10		15		85	
		50	5	24	1	9	1	15	0	82	3
<b>Résultats en %</b>		91 %	9 %	96 %	4 %	90 %	10 %	100 %	0 %	96 %	4 %

#### OBLIGATION ET RISQUE

#### CONSTATS

#### Présence et conformité de la composition du comité d'évaluation

Le sous-ministre est responsable de l'évaluation des emplois. À cette fin, il doit s'assurer de la présence d'un comité d'évaluation et de la conformité de sa composition<sup>3</sup>. L'absence d'un tel comité risquerait d'entacher les principes d'équité et d'impartialité.

Dans deux dossiers de la CNESST et trois dossiers de la SAAQ, les emplois n'ont pas été préalablement évalués par un comité d'évaluation.

Tous les dossiers vérifiés du MERN et de la SHQ se sont avérés conformes sur ce critère.

<sup>1</sup> CONSEIL DU TRÉSOR, *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure.*

<sup>2</sup> Les espaces vides indiquent que l'entité n'a pas été vérifiée au regard de ce critère.

<sup>3</sup> CONSEIL DU TRÉSOR, *op. cit.*, art. 12.

Protection des renseignements permettant d'identifier la personne titulaire de l'emploi à évaluer	
Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit s'assurer que le comité n'ait pas accès aux renseignements lui permettant d'identifier le titulaire de l'emploi qu'il est chargé d'évaluer <sup>4</sup> . Les renseignements pouvant permettre d'identifier le titulaire du poste risquent d'entacher l'intégrité du processus d'évaluation.	<p>Dans un dossier de la SHQ, le nom du titulaire de l'emploi est inscrit sur la description de l'emploi à évaluer.</p> <p>Tous les dossiers vérifiés du MCE se sont avérés conformes sur ce critère.</p>
Présence de l'affichage d'une offre d'affectation ou de mutation pour combler l'emploi vacant de complexité supérieure	
L'emploi vacant de complexité supérieure est d'abord comblé à la suite de l'affichage d'une offre d'affectation ou de mutation <sup>5</sup> . Le défaut d'afficher un ECS risque d'entacher les principes de transparence, d'équité et d'impartialité.	Dans un dossier de la SHQ, l'emploi vacant n'a pas été affiché préalablement à son comblement.
Classement de l'employé désigné conforme à l'ECS à combler	
L'employé qui n'appartient pas à la classe d'emplois de l'ECS à combler doit accepter d'être reclassé à cette classe d'emplois pour occuper l'ECS vacant <sup>6</sup> . Un écart entre le classement d'un employé et celui de l'ECS à combler enfreint les principes de sélection au mérite et d'équité découlant de la LFP.	Tous les dossiers vérifiés de la CNESST se sont avérés conformes sur ce critère.
Désignation antérieure à l'évaluation de l'emploi par le comité	
« 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 » [...] » <sup>7</sup> . L'employé ne peut donc être désigné à un ECS avant que ce dernier ait été préalablement évalué de niveau de complexité supérieure. Advenant le cas, un employé bénéficierait d'un avantage pécuniaire indu.	<p>Dans un dossier de la CNESST, un dossier de la SAAQ et un dossier de la SHQ, l'employé a été désigné antérieurement à l'évaluation de l'emploi par un comité.</p> <p>Tous les dossiers vérifiés du MCE, du MERN et du MFQ se sont avérés conformes sur ce critère.</p>
AUTRES CONSTATS LIÉS AUX BONNES PRATIQUES	
BONNE PRATIQUE ET RISQUE	CONSTATS
Présence des documents dûment remplis et signés au moment opportun	
Des documents dûment signés au moment opportun permettent de valider le contenu et de produire un document officiel de référence utilisé par la suite dans toutes les activités de gestion de l'emploi. Les signatures s'y trouvent accompagnées de la date. <sup>8</sup> Bien que des retards administratifs puissent être en cause, les anomalies décelées peuvent semer un doute sur l'intégrité du processus décisionnel menant à la détermination d'un niveau d'emploi de complexité supérieure.	<p>Dans cinq dossiers de la CNESST, quatre dossiers du MERN, quatre dossiers du MFQ et quatre dossiers de la SAAQ, la chronologie des signatures n'a pas été respectée ou encore la signature des responsables était manquante.</p> <p>Tous les dossiers vérifiés du MCE se sont avérés conformes sur ce critère.</p>

<sup>4</sup> CONSEIL DU TRÉSOR, *op. cit.*, art. 12.

<sup>5</sup> *Ibid.*, art. 23.

<sup>6</sup> *Ibid.*, art. 24.

<sup>7</sup> *Ibid.*, art. 16.

<sup>8</sup> CONSEIL DU TRÉSOR, *Document d'information sur la description d'emploi*, p. 26.

## Suivi approfondi des recommandations en matière de gestion des emplois de complexité supérieure (ECS)

### RECOMMANDATIONS

#### La recommandation suivante s'adresse à la CNESST et à la SAAQ :

- 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*.

#### Les recommandations suivantes s'adressent à la SHQ :

- S'assurer que le comité d'évaluation n'ait pas accès aux renseignements permettant d'identifier le titulaire de l'emploi qu'il est responsable d'évaluer.
- Mettre en place des mesures afin de s'assurer que l'emploi vacant de complexité supérieure soit comblé à la suite de l'affichage d'une offre d'affectation ou de mutation.

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

- Afin de préserver le principe d'équité, s'assurer de désigner l'employé dans un emploi préalablement évalué de niveau de complexité supérieure par un comité d'évaluation.

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

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

### COMMENTAIRES DES ENTITÉS VÉRIFIÉES

**CNESST** : « Pour tous les dossiers qui ont été vérifiés, la CNESST prend note des recommandations de la CFP. La CNESST révisé actuellement son organisation du travail et optimise ses processus de rédaction et d'évaluation des emplois. Les résultats de cette vérification serviront à l'amélioration de nos façons de faire et seront donc pris en compte. »

**MCE** : « Le ministère du Conseil exécutif est heureux de constater que tous les dossiers vérifiés respectent la réglementation et sont conformes aux critères énoncés. »

**MERN** : « Le MERN a pris connaissance du suivi approfondi des recommandations en matière de gestion des emplois de complexité supérieure (ECS) réalisé par la CFP et adhère aux recommandations formulées. Les ajustements nécessaires seront apportés. »

**SAAQ** : « C'est avec intérêt que nous avons pris connaissance des constats et recommandations pour notre organisation. La Société poursuit ses efforts dans l'amélioration de ses processus et procédures internes. Nous adhérons aux constats et sommes disposés à intégrer les actions nécessaires pour continuer d'assurer le respect du cadre normatif ainsi que la saine gestion des emplois de complexité supérieure. »

**SHQ** : « La SHQ adhère aux recommandations formulées dans ce rapport. La DRH a déjà apporté des ajustements à ses pratiques et à ses processus afin de renforcer ses mesures de contrôle pour assurer le respect du cadre réglementaire. »