

## Vérification ponctuelle sur le classement du personnel professionnel au ministère de l'Enseignement supérieur (MES)

Portée de la vérification : Portrait au 5 mai 2022

### RÉSULTATS

ENTITÉS	NOMBRE DE DOSSIERS VÉRIFIÉS	Critère 1 : Présence d'une description d'emploi complète et à jour <sup>1</sup>		Critère 2 : Respect des dispositions de la Directive <sup>2</sup> relatives à la catégorie d'emplois			Critère 3 : Respect des dispositions des directives <sup>3</sup> relatives aux corps d'emplois		
		Conforme	Non conforme	Conforme	Non conforme	Absence de preuve pour conclure	Conforme	Non conforme	Absence de preuve pour conclure
MES	56	30	26	47	0	9	40	7	9
<b>Résultats en %</b>		54 %	46 %	84 %	-	16 %	71 %	13 %	16 %

### PRÉSENCE D'UNE DESCRIPTION D'EMPLOI COMPLÈTE ET À JOUR

OBLIGATION ET RISQUE	CONSTATS
<p>La description d'emploi (DE) doit contenir une synthèse des fonctions, des tâches et des particularités de l'emploi.</p> <p>Avant de procéder à la dotation de celui-ci, les ministères et organismes (MO) doivent s'assurer que l'évaluation du niveau de l'emploi concerné est à jour selon les dispositions prévues à la Directive. Un document manquant, incomplet ou suranné est susceptible de soulever un doute sur le niveau de l'emploi, le corps d'emploi et son rôle dans l'organisation.</p> <p>De plus, les tâches inscrites à la DE pourraient ne pas refléter la réalité et être contestées par la personne occupant l'emploi.</p>	<p>Les 26 dossiers non conformes se répartissent comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dans 9 dossiers la DE était manquante.</li> <li>Dans 17 dossiers la DE était incomplète, soit non signée, non datée, non évaluée ou une combinaison de ces situations.</li> </ul> <p>De plus, dans un dossier, la DE datait de plus de dix ans.</p>

### RESPECT DES DISPOSITIONS DE LA DIRECTIVE CONCERNANT LA CLASSIFICATION ET L'ÉVALUATION DES EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE RELATIVES À LA CATÉGORIE D'EMPLOIS

OBLIGATION ET RISQUE	CONSTATS
<p>Les tâches inscrites à la DE doivent correspondre aux attributions normales et habituelles de la catégorie d'emplois professionnelle. Une divergence entre la catégorie et les attributions d'un emploi peut créer un risque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>D'incohérence pour la relativité ministérielle des emplois;</li> <li>De nommer une personne ayant des qualifications inappropriées;</li> <li>D'erreur dans l'attribution de la rémunération.</li> </ul>	<p>Dans les 9 dossiers pour lesquels la DE était manquante, le ministère n'a pas été en mesure de fournir les documents probants nécessaires à l'évaluation de la catégorie d'emplois.</p> <p>Ainsi, la Commission ne peut conclure sur la conformité de ce critère pour ces dossiers.</p>

<sup>1</sup> Articles 11 et 32 de la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique* (Directive).

<sup>2</sup> Articles 10, 30 et la section VI de la Directive.

<sup>3</sup> Article 10 de la Directive, ainsi que d'autres articles de différentes directives de classification des emplois professionnels.

## RESPECT DES DISPOSITIONS DES DIRECTIVES RELATIVES AUX CORPS D'EMPLOIS

OBLIGATION ET RISQUE	CONSTATS
<p>Les tâches inscrites à la DE doivent correspondre aux attributions caractéristiques du corps d'emplois. Une divergence entre le corps d'emplois et ses attributions peut créer un risque d'iniquité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En nommant une personne ayant des qualifications inappropriées;</li> <li>• En attribuant une rémunération inappropriée.</li> </ul> <p>L'évaluation d'un emploi doit être faite selon les composantes de la classification des emplois afin d'assurer la relativité ministérielle.</p> <p>Cela peut avoir comme conséquence d'octroyer une rémunération différente pour des employé(e)s occupant des emplois similaires, contrevenant ainsi au principe d'équité promu par la <i>Loi sur la fonction publique</i><sup>4</sup>.</p>	<p>Dans les 9 dossiers pour lesquels la DE était manquante, le ministère n'a pas été en mesure de fournir les documents probants nécessaires à l'évaluation du corps d'emplois.</p> <p>Ainsi, la Commission ne peut conclure sur la conformité de ce critère pour ces dossiers.</p> <p>Les 7 dossiers non conformes se répartissent comme suit :</p> <p>Dans 4 dossiers, la Commission a constaté que deux classements différents étaient attribués à des emplois comportant des tâches similaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 dossiers classés 105 (agents de recherche et de planification socio-économique) avaient des tâches s'apparentant à celles d'un emploi de 103 (agents de la gestion financière);</li> <li>• 1 dossier classé 105 (agents de recherche et de planification socio-économique) avaient des tâches s'apparentant à celles d'un emploi de 108 (analystes de l'informatique et des procédés administratifs).</li> </ul> <p>À noter que le MES a corrigé le corps d'emplois en cours de vérification pour un de ces dossiers.</p> <p>Dans 3 dossiers, le ministère a attribué un classement qui ne correspond pas aux tâches effectuées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 dossier classé 105 comportait une majorité de tâches habituellement attribuées à la classe d'emploi 108;</li> <li>• 1 dossier classé 108 comportait une majorité de tâches habituellement attribuées à la classe d'emploi 105;</li> <li>• 1 dossier classé 123 (spécialistes en sciences de l'éducation) comportait une majorité de tâches habituellement attribuées à la classe d'emploi 111 (attachés d'administration).</li> </ul> <p>Le MES aurait dû s'assurer de la cohérence interne et du respect des directives de classification des emplois professionnels lors de l'attribution du classement de ces emplois.</p>

## AUTRES CONSTATS

OBLIGATION ET RISQUE	CONSTATS
<p>Respect des dispositions de la <i>Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique</i> et de la <i>Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure</i><sup>5</sup>.</p> <p>Une mauvaise évaluation du niveau de complexité d'un emploi risque de créer de l'incohérence organisationnelle entre les emplois.</p> <p>Cela peut avoir comme conséquence d'octroyer une rémunération différente pour des personnes occupant des emplois similaires, contrevenant ainsi au principe d'équité promu par la <i>Loi sur la fonction publique</i>.</p>	<p>Dans 2 dossiers (4 %), les tâches présentes dans la DE et le contexte de l'emploi sont similaires, alors que l'un d'eux est évalué de niveau standard et l'autre de niveau expert.</p> <p>Le MES aurait dû s'assurer de la cohérence organisationnelle lors de l'évaluation du niveau de complexité de ces emplois.</p>

<sup>4</sup> *Loi sur la fonction publique*, RLRQ, c. F-3.1.1.

<sup>5</sup> Article 40 de la *Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique* et les articles 7 et 8 de la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure*.

## Vérification ponctuelle sur le classement du personnel professionnel au ministère de l'Enseignement supérieur (MES)

### RECOMMANDATIONS

- Consigner au dossier de l'employé(e) la description d'emploi à jour, dûment approuvée et évaluée.
- Réviser les emplois ayant des tâches analogues et modifier le classement ou le niveau de complexité, le cas échéant, afin de respecter la relativité organisationnelle et les directives applicables.

### EXPLICATION SUR CERTAINS CONSTATS ET BONNES PRATIQUES

#### Les DE datant de plus de dix ans :

La description d'emploi est nécessaire pour comprendre les tâches et les responsabilités, et pour situer l'emploi par rapport aux autres emplois au regard de la mission d'un MO. La Commission considère comme une bonne pratique le fait qu'une DE soit mise à jour régulièrement. En effet, des situations récurrentes peuvent modifier les tâches d'un emploi, par exemple : les évolutions technologiques, les changements de structure administrative, les modifications normatives, la main-d'œuvre disponible ou les besoins de l'organisation.

### COMMENTAIRES DE L'ENTITÉ VÉRIFIÉE

« Le MES prend acte des constats et des recommandations de la CFP. Soucieux de respecter le cadre légal et normatif le Ministère adhère aux recommandations qui lui ont été adressées et compte y donner les suites appropriées. »