

**Vérification ponctuelle sur le classement du personnel professionnel  
au Centre d'acquisitions gouvernementales (CAG)  
et à l'Office québécois de la langue française (OQLF)**

Portée de la vérification : Portrait au 12 août 2021

**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
CAG	63	15	48	60	0	3	47	13	3
<b>Résultats en %</b>		24 %	76 %	95 %	-	5 %	75 %	20 %	5 %
OQLF	101	48	53	98	0	3	92	6	3
<b>Résultats en %</b>		48 %	52 %	97 %	-	3 %	91 %	6 %	3 %
TOTAL	164	63	101	158	0	6	139	19	6
<b>Résultats en %</b>		38 %	62 %	96 %	-	4 %	85 %	11 %	4 %

**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 101 dossiers non conformes se répartissent comme suit :</p> <p>Dans 6 dossiers la DE était manquante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 dossiers au CAG;</li> <li>• 3 dossiers à l'OQLF.</li> </ul> <p>Parmi ces dossiers, 2 au CAG et 3 à l'OQLF comportaient un document très sommaire des tâches qui ne correspondait pas au contenu attendu d'une DE.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le CAG explique l'absence de DE par l'intégration d'employés provenant d'organismes externes à la fonction publique. Lors de cette intégration, le Conseil du trésor a déterminé la catégorie d'emplois de ces employés. La Commission considère que cela n'exemptait pas l'organisme de ses autres obligations normatives, notamment celle de rédiger une DE pour chacun de ses employés;</li> <li>• L'OQLF explique l'absence de DE du fait que les employés visés sont embauchés à titre occasionnel. Toutefois, la Commission considère que l'OQLF aurait dû documenter tous les emplois, incluant les emplois occasionnels.</li> </ul> <p>Dans 95 dossiers la DE était incomplète, soit non signée, non datée, non évaluée ou une combinaison de ces situations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45 dossiers au CAG;</li> <li>• 50 dossiers à l'OQLF. La DE datait de plus de dix ans dans trois de ces dossiers.</li> </ul>

<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 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 6 dossiers pour lesquels la DE était manquante, les organisations n'ont 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>

## 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 employés 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 6 dossiers pour lesquels la DE était manquante, les organisations n'ont 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>Dans les 19 dossiers non conformes, 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>• 13 dossiers au CAG;</li> <li>• 6 dossiers à l'OQLF.</li> </ul> <p>Au CAG, les emplois considérés comme non conformes ont été pourvus après sa création. Certains de ces emplois sont classés 108 et d'autres 130<sup>5</sup>, alors qu'ils effectuent des tâches semblables en acquisition de biens et de services.</p> <p>À l'OQLF, des employés occasionnels sont classés 107, alors que des employés permanents ayant des tâches similaires sont classés 104<sup>6</sup>.</p> <p>Les organismes auraient dû s'assurer de la cohérence interne lors de l'attribution du classement de ces emplois et de l'embauche de nouveaux employés.</p>

## RECOMMANDATIONS

### Au CAG et à l'OQLF :

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

## EXPLICATION SUR CERTAINS CONSTATS ET BONNES PRATIQUES

### Les DE datant de plus de dix ans à l'OQLF :

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 avant de doter l'emploi ou, minimalement, aux dix ans. 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 DES ENTITÉS VÉRIFIÉES

OQLF : « L'Office québécois de la langue française prend acte des constats de la Commission de la fonction publique et s'engage à prendre des moyens pour mettre en œuvre les recommandations formulées dans le présent rapport. »

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

<sup>5</sup> Le corps d'emploi 108 a pour titre « Analystes de l'informatique et des procédés administratifs » et le corps d'emploi 130 « Conseillers en gestion contractuelle et en acquisition ».

<sup>6</sup> Le corps d'emploi 104 a pour titre « Conseillers en communication ». À noter que le corps d'emploi 107 qui avait pour titre « Agents culturels » a été aboli le 8 mars 2022.