

Emplois de complexité supérieure

Une démarche que nous suivons de près

**Questions et réponses
en rapport avec la
Directive aux pages 2
et suivantes de ce
bulletin**

Le Conseil du trésor a adopté, le 31 juillet dernier, la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* (C.T. 204117).¹ Cette directive entrera en vigueur le 30 novembre prochain. Elle découle d'une entente entre le SPGQ et le gouvernement du Québec. Nous surveillons de près sa mise en œuvre.

Nous avons préparé une première série de questions et réponses. Elles vous aideront à comprendre les tenants et aboutissants *de la démarche que chaque ministère ou organisme doit entreprendre en vue de déterminer* quels emplois seront désignés de niveau « expert » ou « émérite » (voir page 2 et suivantes de ce bulletin).

Soyez à l'affût !

N'hésitez pas à demander l'évaluation de votre emploi si vous croyez occuper un emploi de niveau « expert » ou « émérite ». Votre description d'emploi doit être la plus récente possible. Elle doit refléter la complexité de vos tâches. Pour vous aider, consultez le guide de rédaction d'une description d'emploi (<http://www.spgq.qc.ca/utilisateur/documents/Guide-red-desc-emploi.pdf>).

Posez des questions sur la démarche adoptée par votre ministère ou organisme aux réunions de votre unité administrative. Si vous n'obtenez pas de réponse satisfaisante, parlez-en votre déléguée ou délégué syndical.

Luce Bernier
1^{re} vice-présidente
Responsable du dossier Classification, équité et relativité salariales

¹ . Le texte de la Directive est disponible sur la page d'accueil du site Web du SPGQ www.spgq.qc.ca.

Questions et réponses en rapport avec l'application de la

Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure (C.T. 204117)

1. De quoi s'agit-il au juste ?

Cette Directive définit trois niveaux de complexité des emplois professionnels : le niveau « standard », le niveau « expert » et le niveau « émérite ».

Il s'agit de majorations du taux de traitement annuel accordées aux personnes dont les emplois sont reconnus comme étant de complexité « expert » ou « émérite ». Ces majorations seront incluses dans le calcul de la rente de retraite. Dans le cas d'un emploi de niveau de complexité « expert », le taux de traitement correspondra à 110 %, alors qu'il sera de 115 % pour le cas d'un emploi de niveau de complexité « émérite » du taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon. Ces emplois de complexité supérieure doivent avoir une durée minimale d'une année.

Les définitions des trois niveaux de complexité des emplois professionnels se retrouvent aux annexes I, II et III de la Directive que vous pouvez consulter sur la page d'accueil du site Internet du SPGQ, www.spgq.qc.ca.

2. Qui est visé par ces majorations ?

Les professionnelles et professionnels non syndiqués et syndiqués appartenant aux 25 classes d'emplois de l'unité d'accréditation fonction publique du SPGQ et les conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines (100). Les juristes de l'État (avocates et avocats, notaires), les ingénieurs, les médecins, les dentistes, ainsi que les médiatrices et conciliatrices et les médiateurs et conciliateurs sont exclus de ces majorations. Ces classes d'emplois professionnels possèdent une structure salariale différente des classes d'emplois auxquelles appartiennent les personnes représentées par le SPGQ.

3. Est-il vrai qu'il y aura des quotas ?

Oui, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) a annoncé qu'il y aura un quota global de 25 % d'emplois professionnels majorés pour la fonction publique. Pour les emplois de niveau « expert », le quota a été fixé à environ 20 %, alors que pour les emplois de niveau « émérite » le quota a été fixé à environ 5 %.

Cependant, les paramètres de distribution du quota global de 25 % aux ministères et organismes gouvernementaux ne sont pas encore totalement définis par le SCT. Cette distribution devrait être complétée d'ici la fin du mois de septembre. Par ailleurs, le SCT entend se réserver une enveloppe de

postes comprise à l'intérieur du quota de 25 % pour des besoins spéciaux qui seront définis ultérieurement par les ministères et organismes. Le SCT devra approuver ces demandes spéciales des ministères et organismes gouvernementaux.

4. Les primes de chef d'équipe (5 %) et de fonction (7 %) sont-elles abolies ?

Oui, en vertu de l'entente intervenue entre le SPGQ et le gouvernement du Québec, les articles de la convention collective 7-3.05 et 7-3.06 sont abrogés. Mais elle prévoit un délai de protection du versement de ces primes jusqu'à la désignation du personnel dans un emploi de niveau de complexité « expert » ou « émérite » ou au plus tard le 31 mars 2007. En cas de non-désignation d'une personne primée à un poste de fonction au 31 mars 2007, elle pourra recevoir la prime de fonction jusqu'au 27 septembre 2007, au plus tard.

5. Est-ce que celles et ceux qui possèdent actuellement des primes vont automatiquement recevoir des majorations de leur taux de traitement ?

Non, l'entrée en vigueur de la nouvelle *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure C.T. 204117* comporte une méthode d'évaluation de la complexité des emplois qui est différente de celle utilisée pour l'attribution des primes de chef d'équipe et de fonction de niveau élevé. Cette méthode repose sur six critères d'évaluation : la complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle ; l'autonomie ; les responsabilités à l'égard des résultats ; les communications ; la créativité, le jugement et le raisonnement ; les connaissances requises.

6. Comment les ministères et les organismes entendent-ils appliquer cette nouvelle directive ?

De manière réaliste, nous croyons que la démarche suivante devrait être suivie par les ministères et organismes gouvernementaux :

LA DÉMARCHE DE LA DÉTERMINATION DES EMPLOIS DE COMPLEXITÉ SUPÉRIEURE	
Étapes de réalisation	Échéance
Information et formation des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines par le SCT	Octobre à novembre 2006
Description et validation des descriptions d'emploi du personnel professionnel par les gestionnaires	Tout au long de septembre, octobre et novembre 2006
Formation du ou des comités ministériels pour procéder à l'évaluation de la complexité des emplois	Octobre 2006
Évaluation de la complexité des emplois par le ou les comités	Octobre à décembre 2006

LA DÉMARCHE DE LA DÉTERMINATION DES EMPLOIS DE COMPLEXITÉ SUPÉRIEURE

Étapes de réalisation	Échéance
ministériels	
Analyse de la cohérence et harmonisation des résultats de l'évaluation de la complexité des emplois par le ou les comités ministériels d'évaluation	Octobre à décembre 2006
Transmission des résultats de l'évaluation des emplois à la Direction des ressources humaines qui procèdera à leur analyse	Fin octobre à fin novembre 2006
Présentation des résultats de la démarche au sous-ministre pour décision finale	Novembre 2006
Désignation des postes de niveau de complexité supérieure « expert » et « émérite » par le sous-ministre	1 ^{er} décembre 2006 au 31 mars 2007

7. *Comment puis-je faire évaluer la complexité de mon emploi ?*

En vertu de l'article 26 de la Directive, l'employée ou l'employé qui croit occuper un emploi de complexité « expert » ou « émérite » peut demander par écrit au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme une évaluation de son emploi en y joignant les motifs qui appuient sa demande.

De plus, dans le cas où l'emploi a cessé d'être reconnu de complexité supérieure, l'employée ou l'employé peut demander par écrit au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme une réévaluation de son emploi, toujours en y joignant les motifs qui appuient sa demande.

8. *Y a-t-il des outils pour aider les professionnelles et professionnels à rédiger leur description d'emploi ?*

Oui, vous trouverez ci-joint un guide aidant à rédiger une description d'emploi, lequel présente un lexique des termes à privilégier.

9. *Est-il possible d'obtenir des descriptions de ma classe d'emplois au SPGQ ?*

Non, le SPGQ ne dispose pas de registre ni de descriptions d'emplois professionnels des niveaux « standard », « expert » et « émérite » des 25 classes d'emplois qu'il représente.

10. *Quand seront versées les majorations du taux de traitement ?*

Comme la nouvelle Directive entrera en vigueur à compter du 30 novembre 2006, les premières majorations pourraient vraisemblablement être versées à compter de décembre 2006 sinon au début de 2007.

11. *Les majorations seront-elles rétroactives au 30 novembre 2006, la date d'entrée en vigueur de la Directive ?*

Non, la majoration des taux de traitement s'appliquera à compter de la date de titularisation.

12. *La personne titularisée à un poste de niveau « expert » ou « émérite » conserve-t-elle cette majoration de traitement à vie ?*

Non, en tout temps, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut cesser de reconnaître un emploi comme étant de complexité supérieure ou mettre fin à la désignation d'un employé dans un emploi de complexité supérieure. De plus, l'affectation, la mutation, la réorientation professionnelle, la rétrogradation, la promotion, la cessation d'emploi ou la préretraite totale entraîneront la fin de la désignation à un poste de complexité supérieure.

13. *Y aura-t-il de l'information transmise tout au long du processus ?*

Oui, tout au long du processus, le SPGQ vous tiendra informé du déroulement de cette vaste opération. Le conseil syndical, les membres des CMRP et des CMOT, votre déléguée ou délégué syndical recevront une mise à jour régulière. Les membres recevront par courriel toute information concernant le développement de cette opération de titularisation aux postes de niveau « expert » et « émérite ».

14. *Quelles sont les attentes du SPGQ par rapport au déroulement de l'opération ?*

- ***À l'égard du Secrétariat du Conseil du trésor***

Que les paramètres de distribution du quota soient établis le plus tôt possible pour les ministères et organismes gouvernementaux de façon juste et équitable.

Que toute la formation et le soutien nécessaires soient accordés aux ministères et organismes lors de l'évaluation des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure afin que la démarche d'évaluation des emplois soit rigoureuse et transparente.

- ***À l'égard des ministères et organismes gouvernementaux***

Que le sous-ministre ou dirigeant d'organisme informe de manière continue les gestionnaires, les conseillers en gestion des ressources humaines, les représentants syndicaux et le personnel professionnel du déroulement de cette démarche, y compris dans les régions.

Que les ministères et organismes gouvernementaux conduisent avec diligence les travaux requis pour la détermination des emplois de niveau « expert » et « émérite ». La Directive permet de désigner des personnes sur ces postes à compter du 30 novembre 2006.



Syndicat de professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec

Info-express
Classification – évaluation des emplois
Fonction publique

2006-09-21

Bulletin électronique, vol. 4 n° 03

Que les ministères et organismes gouvernementaux forment des comités d'évaluation composés de personnes formées en matière d'évaluation des emplois et respectent rigoureusement les critères d'évaluation des emplois de la Directive, sans tenir compte du quota déterminé par le SCT. Les comités d'évaluation doivent aussi être composés de membres féminins afin d'éviter les biais sexistes pouvant être liés à cette démarche

Que les décisions rendues par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme soient guidées par les valeurs d'impartialité et d'équité.

Le SPGQ effectuera un suivi de la mise en œuvre de cette Directive et prévoit déjà produire une autre série de questions et de réponses en lien avec les dispositions de cette nouvelle Directive. N'hésitez pas à nous faire part de tout problème ou de toute interrogation en nous écrivant à l'adresse courrier@spgq.qc.ca.

À suivre...