
Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	4	3

Page:	1	Émise le:	2022-08-30
-------	---	-----------	------------

Pour information, consultez la liste téléphonique pour le volume 2 à la pièce 2 0 0 1.

C.T. 204117 du 31 juillet 2006
modifiée par
C.T. 204394 du 24 octobre 2006
C.T. 211315 du 3 avril 2012
C.T. 214901 du 14 avril 2015
C.T. 222925 du 29 septembre 2020
C.T. 226150 du 21 mars 2022
C.T. 227306 du 16 août 2022

**DIRECTIVE CONCERNANT LA DÉTERMINATION DU NIVEAU DE COMPLEXITÉ
DES EMPLOIS PROFESSIONNELS ET LA GESTION DES EMPLOIS
DE COMPLEXITÉ SUPÉRIEURE**

CHAPITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Section I – Objet

1. La présente directive définit les modalités et les critères de l'évaluation de la complexité des emplois professionnels au sein de la fonction publique ainsi que les règles qui gouvernent la gestion des emplois professionnels de complexité supérieure.

Section II – Champ d'application

2. Cette directive s'applique aux ministères et aux organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1). Elle concerne les emplois de la catégorie du personnel professionnel à l'exclusion des emplois d'ingénieurs, d'avocats et de notaires, de dentistes, de médecins ainsi que de médiateurs et conciliateurs. Elle concerne aussi les emplois de conseillers en gestion des ressources humaines.
-

CHAPITRE II – STRUCTURE DES EMPLOIS

3. Les emplois professionnels visés par la présente directive sont regroupés selon la nature des tâches et leur finalité, à l'intérieur de classes d'emplois.
4. Les classes d'emplois sont décrites par des attributions caractéristiques énoncées aux directives de classification de la catégorie du personnel professionnel.

CHAPITRE III – NIVEAUX DE COMPLEXITÉ ET ÉVALUATION DES EMPLOIS

Section I – Niveaux de complexité

5. Les niveaux de complexité sont au nombre de trois : le niveau de complexité « standard » et deux niveaux de complexité supérieure, soit les niveaux « expert » et « émérite ».

Section II – Évaluation

6. L'évaluation du niveau de complexité d'un emploi est faite selon une approche systémique des emplois qui implique la prise en compte du contexte organisationnel.
7. L'évaluation des tâches et des particularités de l'emploi se fait au moyen de la méthode d'appariement, c'est-à-dire par l'association des tâches et des particularités de l'emploi avec les critères de complexité. Ainsi :
 - 1° un emploi de complexité « standard » comporte des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de 50 % du temps consacré à l'emploi, de niveau de complexité « standard ». Les critères de complexité des tâches et des particularités du niveau de complexité « standard » sont décrits à l'annexe I;

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	4	3
Page:		Émise le:	
3		2022-08-30	

- 2° un emploi de complexité « expert » comporte des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de 50 % du temps consacré à l'emploi, de niveau de complexité « expert ». Les critères de complexité des tâches et des particularités du niveau de complexité « expert » sont décrits à l'annexe II;
- 3° un emploi de complexité « émérite » comporte des tâches exercées de façon principale et habituelle, soit plus de 50 % du temps consacré à l'emploi, de niveau de complexité « émérite ». Les critères de complexité des tâches et des particularités du niveau de complexité « émérite » sont décrits à l'annexe III.
8. Le niveau de complexité des particularités de l'emploi doit correspondre au niveau de complexité des tâches. Les particularités de l'emploi concernent l'autonomie, la responsabilité à l'égard des résultats, les communications ainsi que la créativité, le jugement, le raisonnement ainsi que les connaissances.

Section III – Durée

9. Un emploi de complexité supérieure doit avoir une durée minimale d'un an.

CHAPITRE IV – CONTINGEMENTS ET PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

- 9.1 Le nombre d'emplois de complexité supérieure qui peuvent faire l'objet d'une désignation conformément à la présente directive ne peut dépasser **30%** des emplois professionnels visés par la présente directive dans l'ensemble des ministères et organismes.

(en vigueur le 2022-08-16)

10. Le Conseil du trésor est responsable de déterminer les quotas maximaux d'emplois professionnels qui peuvent faire l'objet d'une désignation dans un ministère ou un organisme.

Ces quotas constituent, pour les fins de la présente directive, le « contingentement ministériel ».

Un contingentement ministériel inclut deux quotas :

- un quota constituant un pourcentage ou un nombre maximal d'emplois de la catégorie du personnel professionnel visés par la présente directive pouvant faire l'objet d'une désignation et, parmi ces emplois, un pourcentage ou un nombre maximal d'emplois de complexité « émérite »;
- un quota constituant un pourcentage ou un nombre maximal d'emplois de conseillers en gestion des ressources humaines pouvant faire l'objet d'une désignation et, parmi ces emplois, un pourcentage ou un nombre maximal d'emplois de complexité « émérite ».

11. Le secrétariat du Conseil du trésor est responsable :

- 1° d'assurer le suivi annuel de l'utilisation du pourcentage ou du nombre d'emplois de complexité supérieure;
- 2° de conseiller et de soutenir les ministères et les organismes en ce qui concerne l'évaluation des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure;
- 3° de s'assurer de la cohérence gouvernementale notamment en effectuant des vérifications ponctuelles des évaluations faites par les ministères et les organismes.

12. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme est responsable de l'évaluation des emplois. À cette fin, il doit :

- 1° constituer un ou plusieurs comités d'évaluation chargés d'évaluer les emplois du ministère ou de l'organisme en respectant l'approche et les critères d'évaluation établis à la section II du chapitre III afin de lui recommander les emplois qui pourraient être considérés soit de complexité « expert » ou de complexité « émérite »;

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	4	3
Page:		Émise le:	
5		2022-08-30	

- 2° nommer les membres du comité d'évaluation, lequel doit être composé d'au moins trois personnes dont, entre autres, un conseiller en évaluation des emplois qui agit aussi à titre de secrétaire du comité. Le comité n'a pas accès aux renseignements qui lui permettent d'identifier le titulaire de l'emploi qu'il est chargé d'évaluer. De plus, le supérieur immédiat ne peut être membre du comité chargé d'évaluer un emploi sous sa supervision;
 - 3° assurer la cohérence ministérielle au regard du niveau de complexité des emplois;
 - 4° fournir à la demande du secrétariat du Conseil du trésor l'information nécessaire à l'application de la présente directive notamment les descriptions d'emplois et les évaluations des emplois qui ont été faites par les comités, les données sur les emplois ou tout autre document relatif au suivi.
13. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme est responsable de la gestion des emplois de complexité supérieure. À cette fin, il peut désigner un employé professionnel pour occuper un emploi de complexité supérieure sans toutefois dépasser le contingentement ministériel alloué conformément à l'article 10.

Lors d'une réorganisation impliquant le déplacement total ou partiel d'une unité administrative sous l'autorité d'un autre sous-ministre ou dirigeant d'organisme, ce sous-ministre ou ce dirigeant d'organisme ne peut octroyer les nouvelles désignations rendues possibles en vertu de cette réorganisation jusqu'à ce que le Conseil du trésor ait déterminé un nouveau contingentement ministériel.

Toutefois, l'employé qui avait été désigné pour occuper un emploi de complexité supérieure avant la réorganisation prévue au deuxième alinéa, voit sa désignation maintenue à la suite du déplacement de son unité administrative, sous réserve du pouvoir du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme d'y mettre fin en application de l'article 18 de la directive.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut conserver, à titre de réserve de gestion, un maximum de 25 % des emplois inclus dans chaque quota qui lui est alloué. Les emplois qui ne font pas l'objet d'une désignation constituent une réserve de gestion.

CHAPITRE V – GESTION DES EMPLOIS DE COMPLEXITÉ SUPÉRIEURE

Section I – Désignation

14. L'employé désigné par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme pour occuper un emploi de complexité « expert » doit posséder au moins cinq années d'expérience pertinente de niveau professionnel y compris six mois pendant lesquels il a accompli des activités lui permettant de se familiariser avec des tâches de complexité « expert » telles que définies à l'annexe II.
15. L'employé désigné par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme pour occuper un emploi de complexité « émérite » doit posséder au moins huit années d'expérience pertinente de niveau professionnel y compris une année pendant laquelle il a accompli des activités lui permettant de se familiariser avec des tâches de complexité « émérite » telles que définies à l'annexe III.
16. 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 », selon le cas, tel que prévu à l'article 34 de la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou, dans le cas de l'employé classé conseiller en gestion des ressources humaines, le traitement correspondant à l'emploi de complexité « expert » ou « émérite », selon le cas, tel que défini au deuxième alinéa de la définition du mot « traitement » de l'article 3 de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines.
17. Le versement du taux de traitement ou du traitement prévu à l'article 16 prend fin lorsque l'employé n'est plus désigné à un emploi de complexité supérieure.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	4	3
Page:	Émise le:		
7	2022-08-30		

Section II – Fin de désignation

18. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut en tout temps 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.

Lorsque l'emploi cesse d'être reconnu comme étant un emploi de complexité supérieure, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme émet un avis écrit à l'employé 30 jours avant que cette décision devienne effective.

De plus, la désignation de l'employé à un emploi de complexité supérieure prend fin à la date effective de son affectation, de sa mutation, de sa réorientation professionnelle, de sa rétrogradation, de sa promotion, de sa cessation d'emploi, ou de sa préretraite totale. De plus, la désignation de l'employé à un emploi de complexité supérieure qui bénéficie d'une préretraite graduelle prend fin à la date effective où sa semaine de travail est réduite à moins de 60 % du temps complet.

19. L'employé qui a été désigné à un emploi de complexité supérieure pendant au moins 12 mois consécutifs a droit, durant une période de protection, à un montant forfaitaire équivalant à 10 %, dans le cas d'un emploi de complexité « expert », ou à 15 %, dans le cas d'un emploi de complexité « émérite », de son taux de traitement tel que défini à l'article 2 de la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou de celui qui lui est attribué en vertu de l'article 45.15 de cette directive ou, dans le cas de l'employé qui est classé conseiller en gestion des ressources humaines, de son traitement tel que défini au premier alinéa de la définition du mot « traitement » de l'article 3 de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines. Cette période de protection a une durée de 90 jours à compter de la date à laquelle il n'est plus désigné à un emploi de complexité supérieure.

(en vigueur le 2022-04-01)

Dans le cas où l'employé a été désigné dans un emploi de complexité supérieure pendant au moins trois années consécutives, la période de protection prévue au premier alinéa est portée à 180 jours.

Le montant forfaitaire prévu au présent article est calculé sur une base quotidienne et versé à chaque période de paie. Le versement est cependant suspendu pendant un congé ou une absence sans traitement, sans indemnité ou sans prestation.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	4	3
Page:		Émise le:	
8		2022-08-30	

20. Aux fins de l'application de l'article 19, dans le cas où l'employé a été désigné à des emplois de complexité supérieure de niveaux différents, le pourcentage du montant forfaitaire à verser est déterminé en fonction du niveau de complexité de l'emploi auquel l'employé a été désigné pendant la majorité du temps au cours de cette période.
21. Pendant la période de protection prévue à l'article 19, la somme du montant forfaitaire et du traitement ou du taux de traitement reçu ne peut excéder le traitement ou le taux de traitement de l'emploi de complexité supérieure ayant donné droit à cette protection.
- De plus, l'indemnité de réorientation de carrière que reçoit un employé conformément aux conditions de travail applicables au personnel d'encadrement est réduite du montant forfaitaire reçu en application de l'article 19. Le cas échéant, l'indemnité de réorientation de carrière est rétablie à la fin de la période de protection prévue à ce même article.
22. Le versement du montant forfaitaire prévu à l'article 19 cesse de façon définitive lors d'une promotion ou d'une cessation d'emploi.

Section III – Emploi vacant, remplacement temporaire, désignation à titre provisoire

23. L'emploi vacant de complexité supérieure est d'abord comblé à la suite de l'affichage d'une offre d'affectation ou de mutation.
- Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme détermine le bassin d'admissibilité des employés faisant l'objet de l'offre d'affectation ou de mutation.
24. L'employé qui n'appartient pas à la classe d'emplois de l'emploi de complexité supérieure à combler doit accepter d'être reclassé à cette classe d'emplois pour occuper l'emploi de complexité supérieure vacant.
25. Un employé peut être appelé par le sous-ministre ou par le dirigeant d'organisme à exercer, soit par remplacement temporaire, soit par désignation à titre provisoire, les tâches d'un emploi de complexité « expert » ou « émérite ».

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	4	3
Page:		Émise le:	
9		2022-08-30	

Le cas échéant, il reçoit une prime lorsqu'il a accumulé 45 jours consécutifs de désignation dans un emploi d'un niveau de complexité supérieure à l'emploi qu'il occupe habituellement.

(en vigueur le 2022-04-01)

Cette prime est de 5 % de son taux de traitement tel que défini à l'article 2 de la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ou de celui qui lui est attribué en vertu de l'article 45.15 de cette directive ou, dans le cas d'un conseiller en gestion des ressources humaines, de son traitement tel que défini au premier alinéa de la définition du mot « traitement » de l'article 3 de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines. Elle est calculée sur une base quotidienne et versée à chaque période de paie.

(en vigueur le 2022-04-01)

Aux fins du présent article, les expressions « remplacement temporaire » ou « désignation à titre provisoire » ont le sens que leur donnent les conditions de travail applicables à l'employé ou, dans le cas des conseillers en gestion des ressources humaines, la Directive concernant la classification (100) et la gestion des emplois de conseillers en gestion des ressources humaines et de leurs titulaires.

Section IV – Demande d'évaluation de la part de l'employé

26. L'employé qui croit occuper un emploi de complexité « expert » ou de complexité « émérite », ou dont l'emploi a cessé d'être reconnu comme tel, peut demander par écrit au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme une évaluation ou une réévaluation de son emploi en y joignant les motifs qui appuient sa demande.
27. Lorsque l'employé fait une telle demande, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme lui remet sa description d'emploi, laquelle doit être conforme aux tâches exigées de l'employé. L'employé prend connaissance du contenu et il peut, le cas échéant, y annexer ses commentaires.

La description d'emploi et les commentaires de l'employé sont transmis au comité d'évaluation prévu à l'article 12.

28. Dans les 90 jours suivant la réception de la demande, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme donne sa réponse par écrit à l'employé.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	4	3
Page:		Émise le:	
10		2022-08-30	

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

28.1 Aux fins de l'application des articles 19, 20 et 21, l'employé qui, le jour précédant la date de sa désignation à un emploi de complexité supérieure conformément à la présente directive, recevait une prime de fonction en vertu de la Directive concernant l'évaluation des emplois de niveau plus élevé de la catégorie du personnel professionnel (C.T. 177275 du 29 mai 1991) et conformément aux conditions de travail qui lui sont applicables, est considéré comme ayant été désigné à un emploi de complexité supérieure. De plus, l'emploi de niveau plus élevé, pour lequel il recevait une prime de fonction, est considéré comme un emploi de complexité « expert ».

28.2 L'employé qui, après le 30 novembre 2006, est désigné à un emploi de complexité supérieure conformément à la présente directive et qui, depuis le 30 novembre 2006, occupe ce même emploi, reçoit la différence entre le taux de traitement ou le traitement tel qu'établi en vertu de l'article 16 et le taux de traitement ou le traitement reçu depuis le 30 novembre 2006.

En application de l'alinéa précédent, l'employeur verse à l'employé, dans les 45 jours de la date de sa désignation, la somme qui lui est due moins la prime de fonction ou la prime de chef d'équipe qui, le cas échéant, lui a été versée entre le 30 novembre 2006 et la date de sa désignation.

Le présent article cesse d'avoir effet le 31 mars 2007.

29. La présente directive remplace la Directive concernant l'évaluation des emplois de niveau plus élevé de la catégorie du personnel professionnel, adoptée par la décision du Conseil du trésor du 28 mai 1991 (C.T. 177275).

30. La présente directive entre en vigueur le 30 novembre 2006.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	4	3

Page:	11	Émise le:	2022-08-30
-------	----	-----------	------------

ANNEXE I

CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'EMPLOI PROFESSIONNEL DE COMPLEXITÉ « STANDARD »

Section I – Les tâches de l'emploi professionnel de complexité « standard »

1. Les tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi professionnel « standard » concernent la recherche, l'analyse, le conseil, la coordination et la réalisation d'activités portant sur des politiques, des programmes, des directives, des systèmes, des ententes, des lois, des règlements ou d'autres objets de même envergure. Dans le cadre de la réalisation d'un mandat dans un champ d'activité professionnel, un emploi de complexité standard se distingue par :
 - 1° la recherche qui implique, notamment, le développement de connaissances, de procédés ou d'objets nouveaux, l'identification de besoins ou de problématiques;
 - 2° l'analyse critique visant à déterminer le bien fondé des objets à l'étude, interpréter des faits ou des textes et, le cas échéant, proposer des modifications;
 - 3° le conseil afin de transmettre une connaissance spécialisée par l'intermédiaire d'avis, de rapports, ou de recommandations, lesquels serviront à la prise de décision du gestionnaire;
 - 4° la réalisation ou la coordination des activités concernant la conception, le développement ou la mise en œuvre de mandats.
-

Section II - Particularités de l'emploi professionnel de complexité « standard »

Sous-section I - Autonomie

2. L'emploi professionnel de complexité « standard » se distingue par les éléments suivants :
 - 1° la planification et l'organisation du travail : le supérieur immédiat ou le chef d'équipe fixe les résultats à atteindre, le contenu, les étapes et l'échéancier de travail des mandats à réaliser;
 - 2° la réalisation des mandats : une autonomie sur le plan professionnel est requise pour la réalisation des mandats d'envergure courante. Cependant, pour l'employé professionnel qui a peu d'expérience, l'accompagnement et la supervision sont disponibles tout au long de la réalisation de ces derniers;
 - 3° le contrôle : le supérieur immédiat ou le chef d'équipe vérifie l'atteinte des résultats en cours de réalisation des mandats ou lorsque certaines étapes ont été franchies.

Sous-section II – Responsabilités à l'égard des résultats

3. L'emploi professionnel de complexité « standard » se distingue par les éléments suivants :
 - 1° la portée des mandats : les mandats réalisés contribuent de façon significative à l'atteinte des objectifs de l'unité administrative dans un champ d'activité professionnel;
 - 2° le degré de responsabilité requis : sous la supervision du chef d'équipe ou du supérieur immédiat, être responsable d'un mandat d'envergure courante ou participer à un mandat de complexité supérieure;
 - 3° les conséquences des erreurs : les erreurs peuvent avoir des conséquences significatives sur la réalisation des objectifs de l'unité administrative dans un champ d'activité professionnel et peuvent avoir également des répercussions significatives en matière de dépenses additionnelles ou de pertes de revenus.

Sous-section III – Communications

4. L'emploi professionnel de complexité « standard » se distingue par les éléments suivants :
- 1° la nature et la finalité :
 - a) échanger, discuter et rechercher des informations auprès des interlocuteurs internes et externes afin d'assurer la pleine réalisation des mandats confiés;
 - ou
 - b) expliquer, guider et conseiller les interlocuteurs internes et externes notamment par la production d'avis, de rapports ou de recommandations, afin de soutenir les activités courantes de l'unité administrative du ministère ou de l'organisme;
 - 2° la difficulté : échanger en vue de résoudre des problèmes courants portant sur l'élaboration, l'implantation, la mise en œuvre, l'application ou l'évaluation de politiques, de programmes, de directives, de lois ou de règlements.

Sous-section IV – Créativité, jugement et raisonnement

5. L'emploi professionnel de complexité « standard » se distingue par les éléments suivants :
- 1° la créativité : les tâches sont habituellement encadrées par des lois, des règlements, des directives, des programmes, des pratiques et des précédents diversifiés, lesquels peuvent nécessiter des interprétations ou des modifications afin de traiter des cas particuliers;
 - 2° le jugement et le raisonnement : les tâches et les situations requièrent d'effectuer une analyse critique dans l'évaluation d'une grande quantité d'information afin de résoudre des problèmes courants.
-

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	4	3

Page:	14	Émise le:	2022-08-30
-------	----	-----------	------------

Sous-section V – Connaissances

6. L'emploi professionnel de complexité « standard » se distingue par la nécessité de posséder des connaissances concernant :
- 1° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents propres à une ou à plusieurs disciplines ou champs d'activité professionnels;
- ou
- 2° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents ainsi que les règles et le code de déontologie régissant une profession.
-

ANNEXE II

CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'EMPLOI PROFESSIONNEL DE COMPLEXITÉ « EXPERT »

Section I – Les tâches de l'emploi professionnel de complexité « expert »

1. La complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par les éléments suivants :
 - 1° le conseil stratégique, c'est-à-dire que les tâches réalisées influencent les décisions importantes des gestionnaires et ont des incidences majeures pour le ministère ou l'organisme dans un champ d'activité professionnel;
 - 2° l'expertise de pointe, c'est-à-dire que des connaissances étendues et très approfondies sont nécessaires afin de résoudre les problèmes complexes d'un champ d'activité professionnel;
 - 3° la réalisation ou la coordination de mandats complexes pour lesquels, généralement, il y a peu de précédents et qui ont des incidences importantes sur la réalisation des objectifs d'un ministère ou d'un organisme dans un champ d'activité professionnel;
 - 4° le rôle de chef d'équipe lorsque celle-ci est composée d'au moins quatre professionnels et que les tâches comprennent l'ensemble des activités suivantes :
 - a) évaluer les demandes soumises et juger du traitement à leur donner;
 - b) répartir le travail entre les membres de son équipe et en vérifier l'exécution;
 - c) fournir l'expertise aux membres de son équipe en les conseillant sur la réalisation de leurs travaux et en les orientant vers des avenues susceptibles de faire progresser ces derniers;
 - d) s'assurer de la formation continue des membres de son équipe;

- e) à la demande de l'évaluateur, donner son avis lors de l'évaluation du rendement des membres de son équipe.

Section II - Particularités de l'emploi professionnel de complexité « expert »

Sous-section I – Autonomie

2. L'emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par les éléments suivants :
- 1° la planification et l'organisation du travail : le supérieur immédiat ou le chef d'équipe fixe les objectifs à atteindre au regard des mandats complexes;
 - 2° la réalisation des mandats : une entière autonomie sur le plan professionnel est requise pour la réalisation des mandats complexes du ministère ou de l'organisme;
 - 3° le contrôle : le supérieur immédiat ou le chef d'équipe vérifie l'atteinte des résultats à la fin des principales étapes au regard des objectifs du ministère ou de l'organisme.

Sous-section II – Responsabilités à l'égard des résultats

3. L'emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par les éléments suivants :
- 1° la portée des mandats : les mandats réalisés sont complexes et ont une incidence importante sur l'atteinte des objectifs du ministère ou de l'organisme dans un champ d'activité professionnel;
 - 2° le degré de responsabilité requis : sous la supervision du supérieur immédiat ou du chef d'équipe, être responsable de mandats complexes du champ d'activité professionnel;
 - 3° les conséquences des erreurs : les erreurs peuvent entraîner des conséquences importantes sur la réalisation des objectifs du ministère ou de l'organisme dans un champ d'activité professionnel et peuvent avoir également des répercussions importantes en matière de dépenses additionnelles ou de pertes de revenus.

Sous-section III – Communications

4. L'emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par les éléments suivants :

1° la nature et la finalité :

a) influencer, concilier des points de vue divergents ou, encore, négocier à l'intérieur des limites d'un mandat confié par les autorités et portant sur des activités stratégiques du ministère ou de l'organisme, afin d'en arriver à une entente;

ou

b) assumer le rôle de leader dans une équipe composée de professionnels afin de renforcer la cohésion de celle-ci, de dégager une compréhension commune des mandats confiés par le ministère ou l'organisme et soutenir les membres de l'équipe dans la réalisation de leurs mandats;

ou

c) rechercher l'adhésion des membres d'un comité ministériel ou interministériel stratégique.

2° la difficulté : coordonner des projets, des programmes, des dossiers complexes, des comités stratégiques ou des tables de négociation où il y a présence d'intérêts divergents ou dans un contexte particulièrement difficile.

Sous-section IV – Créativité, jugement et raisonnement

5. L'emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par les éléments suivants :

1° la créativité : les tâches nécessitent une imagination créatrice pour les cas où il existe peu ou pas de précédent et qui requièrent des adaptations majeures ou des nouvelles solutions aux problèmes complexes du champ d'activité professionnel;

2° le jugement et le raisonnement : le traitement des cas les plus complexes est caractérisé par la prise en compte de nombreuses variables ambiguës ou difficiles à cerner.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	4	3

Page:	18	Émise le:	2022-08-30
-------	----	-----------	------------

Sous-section V – Connaissances

6. L'emploi professionnel de complexité « expert » se distingue par la nécessité de posséder des connaissances étendues et très approfondies concernant :
- 1° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents propres à une ou plusieurs disciplines ou champs d'activité professionnels;
- ou
- 2° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents ainsi que les règles et le code de déontologie régissant une profession.
-

ANNEXE III

CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'EMPLOI PROFESSIONNEL DE COMPLEXITÉ « ÉMÉRITE »

Section I – Les tâches de l'emploi professionnel de complexité « émérite »

1. La complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par :
 - 1° le pouvoir d'autorité fonctionnelle, c'est-à-dire :
 - a) guider l'action ou la réflexion dans un champ d'activité professionnel et conseiller les dirigeants sur la position du gouvernement en cette matière;
 - b) exercer des responsabilités qui sont du plus haut niveau dans un champ d'activité professionnel;
 - 2° la réalisation ou la coordination de mandats de grande envergure, soit des responsabilités professionnelles du plus haut niveau et qui ont des répercussions sur l'orientation gouvernementale dans un champ d'activité professionnel;
 - 3° le rôle de chef d'équipe émérite lorsque l'équipe est composée d'au moins quatre professionnels, dont deux sont désignés à des emplois de complexité « expert », et que les tâches comprennent l'ensemble des activités suivantes :
 - a) évaluer les demandes soumises et juger du traitement à leur donner;
 - b) répartir le travail entre les membres de son équipe et en vérifier l'exécution;
 - c) fournir l'expertise aux membres de son équipe en les conseillant sur la réalisation de leurs travaux et en les orientant vers des avenues susceptibles de faire progresser ces derniers;
 - d) s'assurer de la formation continue des membres de son équipe;

- e) à la demande de l'évaluateur, donner son avis lors de l'évaluation du rendement des membres de son équipe.

Section II – Particularités de l'emploi professionnel de niveau « émérite »

Sous-section I – Autonomie

2. L'emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par les éléments suivants :
- 1° la planification et l'organisation du travail : participer à la détermination des mandats de grande envergure et à la définition des résultats à atteindre;
 - 2° la réalisation des mandats : agir, à titre de référence gouvernementale, dans un champ d'activité professionnel;
 - 3° le contrôle : le supérieur immédiat vérifie l'atteinte des résultats au regard des objectifs gouvernementaux dans un champ d'activité professionnel.

Sous-section II – Responsabilités à l'égard des résultats

3. L'emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par les éléments suivants :
- 1° la portée des mandats : les mandats réalisés sont de grande envergure et ont des répercussions importantes sur l'atteinte des objectifs du gouvernement dans un champ d'activité professionnel;
 - 2° le degré de responsabilité requis : sous la supervision du supérieur immédiat, être responsable de mandats de grande envergure;
 - 3° les conséquences des erreurs : les erreurs peuvent compromettre l'atteinte des objectifs du gouvernement dans un champ d'activité professionnel et peuvent entraîner des conséquences déterminantes en matière de dépenses additionnelles ou de pertes de revenus.

Sous-section III – Communications

4. L'emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par les éléments suivants :
 - 1° la nature et la finalité : exercer une influence déterminante au regard des objectifs du gouvernement dans un champ d'activité professionnel. Représenter le ministère ou l'organisme auprès de comités d'importance et traitant des sujets de grande envergure;
 - 2° la difficulté : les échanges nécessitent une grande crédibilité auprès des décideurs pour les convaincre d'accepter des recommandations relatives à des projets, des programmes ou des ententes de grande envergure, étant donné leurs répercussions et l'importance des enjeux en cause.

Sous section IV – Créativité, jugement et raisonnement

5. L'emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par les éléments suivants :
 - 1° la créativité : les tâches nécessitent d'innover en vue de l'élaboration de théories, de pratiques, d'approches, de concepts nouveaux ou de découvertes qui préparent de grandes réformes;
 - 2° le jugement et le raisonnement : les tâches exigent l'analyse du contexte, la détermination des enjeux, l'anticipation des orientations à long terme, l'estimation des répercussions des politiques, programmes ou projets de grande envergure ainsi que la proposition de mesures correctrices à apporter, le cas échéant.
-

Sous-section v – Connaissances

6. L'emploi professionnel de complexité « émérite » se distingue par la nécessité de posséder des connaissances les plus poussées concernant :
- 1° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents propres à une ou plusieurs disciplines ou champs d'activité professionnels;

ou

 - 2° des principes, des fondements, des théories, des méthodologies, des normes et des précédents ainsi que les règles et le code de déontologie régissant une profession.
-