



DÉCISION DU BUREAU

Numéro : 1781

Date : 2 octobre 2014

CONCERNANT le Règlement sur la détermination du contingentement des emplois de complexité supérieure à l'Assemblée nationale

---000000---

ATTENDU QU'en vertu de l'article 110 de la Loi sur l'Assemblée nationale (chapitre A-23.1), la gestion de l'Assemblée continue de s'exercer dans le cadre des lois, règlements et règles qui lui sont applicables, mais que le Bureau peut, par règlement, déroger à ces lois, règlements et règles en indiquant précisément les dispositions auxquelles il est dérogé et les dispositions qui s'appliqueront en leur lieu et place;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 110.1 de cette loi, le Bureau peut adopter tout règlement qu'il juge nécessaire à la gestion de l'Assemblée;

ATTENDU QUE les quotas maximaux d'emplois professionnels, de conseillers en gestion des ressources humaines et d'ingénieurs sont déterminés respectivement en application de la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure adoptée par le C.T. 204117 du 31 juillet 2006 et de la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois d'ingénieurs et la gestion des emplois de complexité supérieure adoptée par le C.T. 210365 du 21 juin 2011;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 113 de la Loi sur l'Assemblée nationale, le Bureau établit les effectifs maxima dont l'Assemblée a besoin pour l'administration de ses services;

ATTENDU QUE la mission de l'Assemblée nationale est notamment d'exercer la fonction législative et que les services qui sont offerts aux parlementaires comportent des spécificités propres et particulières à l'institution;

ATTENDU QUE plusieurs emplois professionnels de niveau de complexité supérieure existent à l'Assemblée nationale et que les quotas alloués par le Secrétariat du Conseil du trésor ne répondent pas adéquatement aux besoins;

ATTENDU QUE les modifications apportées au Plan d'organisation administrative de l'Assemblée ont eu pour effet de réduire significativement le taux d'encadrement;

ATTENDU QUE la définition d'emploi de complexité « expert » et « émérite » doit être adaptée au contexte de l'Assemblée nationale;

LE BUREAU DÉCIDE :

D'adopter le Règlement sur la détermination du contingentement des emplois de complexité supérieure à l'Assemblée nationale.

Copie certifiée conforme
.....
Secrétaire du Bureau de
l'Assemblée nationale

**Règlement sur la détermination du contingentement des emplois
de complexité supérieure à l'Assemblée nationale**

Loi sur l'Assemblée nationale
(chapitre A-23.1, aa. 110, 110.1 et 113)

**Section I
Application**

1. Le présent règlement régit la détermination du contingentement des emplois de complexité supérieure à l'Assemblée nationale. Il vise les emplois d'ingénieurs, de conseillers en gestion des ressources humaines et ceux de la catégorie du personnel professionnel, à l'exclusion des emplois d'avocats et de notaires, du personnel nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).

Le présent règlement définit également les critères d'évaluation de la complexité des emplois « experts » et « émérites ».

2. Le présent règlement s'applique malgré :

- 1° l'article 39 de la Loi sur la fonction publique;
- 2° les articles 1, 2, 9.1, 10, 11 et 13 de la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure, adoptée par le C.T. 204117 du 31 juillet 2006;
- 3° les articles 1, 2, 10, 11, 12 et 14 de la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois d'ingénieurs et la gestion des emplois de complexité supérieure, adoptée par le C.T. 210365 du 21 juin 2011.

**Section II
Détermination du contingentement**

3. Aux fins de la détermination du contingentement des emplois de complexité supérieure pouvant faire l'objet d'une désignation à l'Assemblée nationale, les emplois d'ingénieurs, de conseillers en gestion des ressources humaines et ceux de la catégorie du personnel professionnel, à l'exclusion des avocats et des notaires, font partie d'un seul et même quota, lequel est géré selon les nouveaux paramètres établis par le Bureau de l'Assemblée nationale.

4. Le nombre d'emplois de complexité supérieure pouvant faire l'objet d'une désignation est établi à 50 emplois pour l'ensemble des emplois visés, soit les ingénieurs, les conseillers en gestion des ressources humaines et la catégorie d'emploi du personnel professionnel.

De ce quota, un maximum de cinq emplois peut faire l'objet d'une désignation à titre d'emploi de complexité « émérite ».

**Section III
Emploi de complexité « expert » et « émérite »**

5. Les critères d'évaluation pour les emplois de complexité « expert » et « émérite » à l'Assemblée nationale sont définis aux annexes I et II du présent règlement. Ces critères d'évaluation remplacent ceux prévus aux annexes II et III de la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure et aux annexes II et III de la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois d'ingénieurs et la gestion des emplois de complexité supérieure.

Section III

Disposition finale

- 6. Le présent règlement entre en vigueur le jour de son adoption.**

ANNEXE I

CRITÈRES D'ÉVALUATION POUR L'EMPLOI DE COMPLEXITÉ « EXPERT » À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

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

1. La complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi 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 l'Assemblée nationale 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'activités 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 de l'Assemblée nationale 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.

Lorsque la complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi de complexité « expert » se distingue plutôt par un cumul de l'une ou l'autre des fonctions relatives au contenu stratégique prévues aux paragraphes 1° à 3° du premier alinéa et au rôle de chef d'équipe prévu au paragraphe 4° de cet alinéa, l'exigence relative à la composition de l'équipe visée au paragraphe 4° est remplacée par trois professionnels au lieu de quatre.

Section II – Particularités de l'emploi de niveau « expert »

Sous-section I – Autonomie

2. L'emploi 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 de l'Assemblée nationale;
- 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 de l'Assemblée nationale.

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

3. L'emploi 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 de l'Assemblée nationale 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 de l'Assemblée nationale 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 de l'Assemblée nationale, 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 l'Assemblée nationale et soutenir les membres de l'équipe dans la réalisation de leurs mandats;

ou
 - c) rechercher l'adhésion des membres d'un comité 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, raisonnement

5. L'emploi 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.

Sous-section V – Connaissances

6. L'emploi 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'activités professionnel;

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 DE COMPLEXITÉ « ÉMÉRITE » À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

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

1. La complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi de complexité « émérite » se distingue par les éléments suivants :

- 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 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 majeures dans un champ d'activité professionnel ou sur le rôle et les pouvoirs de la branche législative de l'État;
- 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.

Lorsque la complexité des tâches exercées de façon principale et habituelle dans le cadre d'un emploi de complexité « émérite » se distingue plutôt par un cumul de l'une ou l'autre des fonctions relatives au contenu stratégique prévues aux paragraphes 1° et 2° du premier alinéa et au rôle de chef d'équipe prévu au paragraphe 3° de cet alinéa, l'exigence relative à la composition de l'équipe visée au paragraphe 3° est remplacée par trois professionnels, dont un est désigné à un emploi de complexité « expert », au lieu de quatre professionnels, dont deux sont désignés à des emplois de complexité « expert ».

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

Sous-section I – Autonomie

2. L'emploi 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 pour l'Assemblée nationale, dans un champ d'activité professionnel;
- 3° le contrôle : le supérieur immédiat vérifie l'atteinte des résultats au regard des objectifs de l'Assemblée nationale dans un champ d'activité professionnel.

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

3. L'emploi 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 de l'Assemblée nationale dans un champ d'activité professionnel ou sur le rôle et les pouvoirs de la branche législative de l'État ;
- 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 de l'Assemblée nationale dans un champ d'activité professionnel ou sur le rôle et les pouvoirs de la branche législative de l'État 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 de l'Assemblée nationale dans un champ d'activité professionnel ou sur le rôle et les pouvoirs de la branche législative de l'État. Représenter l'Assemblée nationale auprès de comités d'importance en 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, raisonnement

5. L'emploi 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 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.