

RAPPORT D'ENQUÊTE

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DOSSIER N° : 1920-EI-7,03
DATE : 15 octobre 2019
ENQUÊTEUR-SPÉCIALISTE EN GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES : Michel Boivin

Commission de la fonction publique

Et

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Organisme visé

OBJET DE L'ENQUÊTE

Cette enquête, entreprise à l'initiative de la Commission de la fonction publique (Commission), avait pour objet de vérifier la conformité de la désignation de cadre à mandat stratégique de la directrice générale de l'admissibilité des réclamations (directrice générale) à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

CONTEXTE ET ANALYSE

Le 17 mai 2018, la personne a été nommée directrice générale de l'admissibilité des réclamations. Parmi les attributions et les responsabilités octroyées à cet emploi, tel que le *Questionnaire d'analyse d'emploi* l'indique, la directrice générale doit « mettre en place la structure de la Direction générale de l'admissibilité des réclamations et les processus de travail afférents, et les faire évoluer ». Pour ce faire, elle doit notamment :

- « - agir comme propriétaire du processus de gestion de l'admissibilité et des systèmes qui le soutiennent et en assurer le déploiement et l'opérationnalisation;
- planifier, implanter et coordonner la mise en place de la structure organisationnelle et veiller à son évolution;
- assurer la mise en place et l'application du cadre de gestion des opérations de la direction générale. »

Le même jour que sa nomination à titre de directrice générale de l'admissibilité des réclamations, elle a été désignée cadre à mandat stratégique pour la « mise en place d'une direction de l'admissibilité », tel qu'indiqué dans le formulaire de désignation. Cette désignation, d'une durée d'un an, a été renouvelée le 17 mai 2019. La date prévue de la fin de la prolongation est le 31 mars 2020.

Le mandat stratégique constitue une des attributions principales et habituelles dévolues à l'emploi de la cadre visée. En effet, celui-ci se retrouve dans le questionnaire d'analyse de l'emploi d'encadrement en question. Cela va à l'encontre de l'article 28 de la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630)* (Directive) qui énonce que le mandat ne doit pas constituer une des attributions principales et habituelles dévolues à l'emploi du cadre visé.

Par ailleurs, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) n'a pas été informé de la désignation initiale ni du renouvellement de ce mandat, ce qui contrevient à l'article 28 de la Directive qui prévoit que la dirigeante de l'organisme doit informer le SCT de toute désignation de cadre à mandat stratégique.

POSITION DE L'ORGANISME

La CNESST entend maintenir à court terme la désignation de la directrice générale, soit jusqu'au déploiement de sa direction prévu le 31 décembre 2019.

Elle a déjà mis en place les mesures nécessaires pour informer le SCT des nouvelles désignations de cadre à mandat stratégique et des prolongations.

Finalement, la CNESST tient à rassurer la Commission qu'elle entend suivre avec diligence le cadre de référence du SCT lors du renouvellement de certains mandats.

CONCLUSION

À la lumière des informations et de l'analyse qui précèdent, la Commission considère la désignation de cadre à mandat stratégique de la directrice générale de l'admissibilité des réclamations comme non conforme au cadre normatif applicable.

Elle recommande à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail :

- de mettre fin, immédiatement, à la désignation de cadre à mandat stratégique de la directrice générale de l'admissibilité des réclamations et à la prime qui s'y rattache;
- d'aviser le Secrétariat du Conseil du trésor que la directrice générale de l'admissibilité des réclamations a été désignée cadre à mandat stratégique;
- de s'assurer, à l'avenir, que le mandat stratégique ne constitue pas, dans les faits, une des attributions principales et habituelles dévolues à l'emploi du cadre visé;
- de s'assurer, à l'avenir, d'informer le Secrétariat du Conseil du trésor de toute désignation de cadre à mandat stratégique.

ANNEXE

CADRE NORMATIF

La Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630)

28. Dans cette directive, on entend par « cadre à mandat stratégique » : un cadre qui, dans des circonstances particulières et exceptionnelles, se voit confier par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme un projet d'envergure, clairement identifié dans le plan stratégique de l'organisation, dont les résultats ont un impact prépondérant au regard de la mission de l'organisation.

Le mandat ne doit pas constituer une des attributions principales et habituelles dévolues à l'emploi du cadre visé. Par ailleurs, le mandat peut être d'une envergure telle que sa réalisation exige que le cadre désigné soit temporairement libéré de l'emploi qu'il occupe.

L'envergure du mandat se mesure, entre autres, par l'ampleur des objectifs recherchés et des résultats attendus, ainsi que par la marge de manœuvre et le pouvoir de représentation octroyés au cadre à mandat.

À cet égard, les sous-ministres et dirigeants d'organismes doivent informer le Secrétariat du Conseil du trésor de toute désignation comme cadre à mandat stratégique.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit évaluer à chaque année la pertinence du mandat stratégique afin de justifier la poursuite ou non de la désignation.

La Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres

39. Le cadre qui fait l'objet d'une désignation temporaire comme cadre à mandat stratégique, conformément au chapitre III de la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630)*, a droit à une rémunération additionnelle dont le pourcentage est établi par le sous-ministre.

Cette rémunération additionnelle, calculée sur une base annuelle, ne peut être inférieure à 5 % ni supérieure à 10 % du traitement du cadre.