

RAPPORT D'ENQUÊTE

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DOSSIER N° : 2425E3801A

DATE : 11 février 2025

PERSONNE REQUÉRANTE

et

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

OBJET DE L'ENQUÊTE

La Commission de la fonction publique (Commission) a réalisé deux enquêtes à la Direction générale des ressources financières, matérielles et immobilières (DGRFMI) au ministère de la Sécurité publique (MSP). La présente a pour objet de vérifier le bien-fondé d'allégations d'avantages indus octroyés à une employée. Quant à la seconde (dossier n° 2425E38000A), elle porte sur des allégations de favoritisme.

CONTEXTE ET ANALYSE

Le 24 mai 2021, M^{me} X est nommée conseillère stratégique, de niveau expert, à la Direction de la gestion budgétaire et financière. Son horaire de travail est de 35 heures par semaine, comme prévu à l'article 4-1.01 de la *Convention collective des professionnelles et professionnels 2020-2023* (Convention).

Autour du 20 février 2023, une entente intervient entre M^{me} X et ses supérieurs pour lui accorder cinq (5) heures supplémentaires à déclarer par semaine, sans que ces heures soient travaillées, le vrai temps supplémentaire étant déclaré en sus de ces 40 heures hebdomadaires.

Les extraits suivants, issus d'un échange tenu sur Teams en mai 2024, entre M^{me} X et sa nouvelle gestionnaire, M^{me} Y, témoignent de cette entente avantageuse :

- M^{me} X : « Quand je dis aucune restriction, évidemment si j'avais déclaré 60h par semaine quelqu'un aurait mis un stop. Le +5 c'est un "cadeau"... une reconnaissance. Je fais comme s'il existait pas (ce qu'on me disait) pi je fais mon 35-40-45 heure selon la charge de travail. Mais comme je te disais je fais normalement environ 40-42h » (sic);

- M^{me} Y : « [REDACTED] a dit que le deal était 5h gratos + 1h par semaine ? je pense que le 1h n'a pas rapport » (sic);
- M^{me} X : « 5 heures gratos pi le reste je fais ma job selon la charge tout simplement » (sic);
- M^{me} Y: « JD mA' dti que tu avais débuté le tout qu, en 2023 selon elle pas depuis 2021 » (sic).

En mai 2024, la sous-ministre associée aux services à la gestion (SMA) sensibilise les gestionnaires de son sous-ministériat à l'importance de porter une attention particulière à certains postes budgétaires, dont les heures supplémentaires. La DGRFMI, qui relève directement de la SMA, reçoit donc cette consigne. Malgré cela, M^{me} X continue de se prévaloir d'heures rémunérées non travaillées.

Entre juin 2024 et le 23 août 2024, M^{me} X déclare des heures supplémentaires allant de 14,5 à 30 heures par semaine de travail. La quasi-totalité des heures supplémentaires sont déclarées avant et après son horaire de travail normal. Plusieurs de ces heures coïncident avec ses déplacements entre son lieu de travail et son domicile.

En juin 2024, la SMA et M^{me} Y permettent à M^{me} X de bénéficier d'un horaire majoré à compter du 1^{er} septembre 2024 en invoquant comme motif le paragraphe b) du premier alinéa de l'article 4-1.05 de la Convention qui précise qu'un horaire majoré est permis uniquement lorsque le professionnel travaille directement avec un employé contractuel ou en prêt de service, externe à la fonction publique, dont l'horaire de travail excède 35 heures par semaine. Or, ce n'est pas le cas pour l'emploi qu'occupe M^{me} X. Les deux autres motifs possibles pour avoir droit à un horaire majoré prévus à l'article 4-1.05 de la Convention ne s'appliquent pas non plus à cet emploi. La Commission suggère au MSP, au cours de l'enquête, de mettre fin à cet horaire majoré, ce qui est fait.

La Commission entend toutes les parties impliquées pour comprendre l'entente concernant M^{me} X. Ces dernières affirment que M^{me} X a une charge de travail élevée et qu'elle assume de nombreuses responsabilités. Toutefois, elles sont dans l'impossibilité de démontrer que les cinq heures supplémentaires sont réellement travaillées.

L'entente de cinq heures par semaine commence vers le 20 février 2023. Entre cette date et le 5 septembre 2024, les informations recueillies par la Commission lui permettent de conclure que M^{me} X aurait déclaré 322,5 heures en lien avec cette entente, ce qui correspond à une rémunération d'au moins 18 000 \$.

À partir du 20 février 2023, l'ensemble des supérieurs immédiats de M^{me} X, de même que la supérieure hiérarchique, autorisent les heures supplémentaires qu'elle soumet, tout en étant conscients du privilège qui lui est indument accordé, soit la rémunération de cinq heures non travaillées par semaine.

La Commission est d'avis que l'octroi d'un horaire majoré à M^{me} X, à partir de septembre 2024, avait pour seul but d'éviter l'approbation systématique de cinq heures supplémentaires par semaine dans le système SAGIR.

La déclaration, l'approbation et la rémunération d'heures supplémentaires non travaillées vont à l'encontre de pratiques attendues par les fonctionnaires de la fonction publique :

- aux articles 4, 5, 8 et 9 de la *Loi sur la fonction publique*;

- à l'article 2 du *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*;
- à l'article 33 de la *Loi sur l'administration publique*.

À la lumière des faits et de l'analyse qui précèdent, la Commission considère que les allégations formulées quant à ce cas d'avantages indus sont fondées.

Bien que cela ne relève pas de sa compétence, la Commission souligne que le vol de temps pourrait également constituer une infraction prévue au *Code criminel*. La Commission ajoute que les personnes membres de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, visées par cette enquête, pourraient avoir contrevenu à plusieurs articles du *Code de déontologie des comptables professionnels agréés*.

Enfin, la Commission a été informée que la personne lui ayant soumis la demande d'enquête subissait des représailles. De plus, à la lecture de discussions par clavardage, elle a constaté que certaines personnes visées par l'enquête cherchaient à connaître la source de la demande d'enquête.

RECOMMANDATIONS

La Commission de la fonction publique recommande au ministère de la Sécurité publique :

- d'imposer aux gestionnaires concernés une mesure disciplinaire proportionnelle à la faute commise par chacune de ces personnes;
- d'imposer à M^{me} X une mesure disciplinaire proportionnelle à sa faute;
- de récupérer les sommes versées en trop à M^{me} X;
- de mettre en place des mesures de contrôle afin qu'une telle situation ne se reproduise plus.

La Commission de la fonction publique recommande à la ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor de prévoir des protections contre les représailles pour quiconque soumet une demande d'enquête ou collabore à une enquête de la Commission de la fonction publique, à l'instar de ce qui existe dans la *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles*.

ANNEXE 1

Commentaires du ministère de la Sécurité publique

« Le ministère a pris connaissance de vos conclusions et il est hautement préoccupé des faits qui y sont rapportés, puisqu'ils sont contraires à ses valeurs d'intégrité, de respect et de fiabilité.

La gouvernance du ministère souhaite vous informer qu'elle a entamé, au cours du mois d'octobre 2024, une enquête interne afin de valider les faits et la preuve dans ces deux dossiers. Ainsi, pour donner suite à la 1^{ère} recommandation du rapport 2425E3800A et aux trois premières recommandations du rapport 2425E3801A, le ministère doit attendre les conclusions de cette enquête qui est en voie d'être complétée. Le ministère prend très au sérieux la situation et il y donnera suite dans les meilleurs délais. En ce qui concerne les autres recommandations, le ministère confirme qu'il y donnera suite rapidement.

En terminant, afin de prévenir toute situation similaire dans le futur, le ministère s'engage à agir conformément aux améliorations et recommandations formulées par la Commission. Il demeurera attentif à l'application des meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines et du respect du cadre normatif. »

ANNEXE 2

Cadre normatif

Loi sur la fonction publique

Article 4

Un fonctionnaire exerce, de façon principale et habituelle, les attributions de son emploi.

Il exerce également les attributions qui peuvent lui être confiées par la personne habilitée suivant la loi à définir ses devoirs et à diriger son travail.

Il exerce ces attributions conformément aux normes d'éthique et de discipline prévues à la présente loi ou dans un règlement adopté conformément à celle-ci.

Article 5

Le fonctionnaire est tenu d'office d'être loyal et de porter allégeance à l'autorité constituée.

Il doit exercer ses fonctions dans l'intérêt public, au mieux de sa compétence, avec honnêteté et impartialité et il est tenu de traiter le public avec égards et diligence.

Article 8

Le fonctionnaire ne peut accepter une somme d'argent ou une autre considération pour l'exercice de ses fonctions en plus de ce qui lui est alloué à cette fin suivant la présente loi.

Article 9

Le fonctionnaire ne peut, directement ou indirectement:

1° accorder, solliciter ou accepter, en sa qualité de fonctionnaire, une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour une autre personne;

2° utiliser à son profit un bien de l'État ou une information qu'il obtient en sa qualité de fonctionnaire.

Loi sur l'administration publique

Article 33

Aucune rémunération ne doit être payée aux fonctionnaires en plus du traitement régulier attaché à leurs fonctions, sauf conformément à une décision du Conseil du trésor.

Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique

Article 2

En cas de doute, le fonctionnaire doit agir selon l'esprit des normes d'éthique et de discipline qui lui sont applicables.

Convention collective des professionnelles et professionnels 2020-2023

Article 4-1.01

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas.

Article 4-1.05

Si la ou le sous-ministre le juge nécessaire pour répondre aux besoins du service lesquels exigent de façon normale et régulière une prestation de travail supérieure à 35 heures par semaine, elle ou il peut majorer la semaine normale de travail :

a) l'employée ou l'employé travaille dans un cabinet d'une ou d'un sous-ministre ou travaille sous l'autorité immédiate d'une ou d'un sous-ministre, d'une sous-ministre adjointe ou d'un sous-ministre adjoint, d'une sous-ministre associée ou d'un sous-ministre associé, d'une présidente ou d'un président ou d'une vice-présidente ou d'un vice-président d'organisme et que l'horaire de travail de l'employée ou de l'employé est régulièrement supérieur à trente-cinq (35) heures par semaine ;

b) lorsque l'horaire de travail de l'employée ou de l'employé doit correspondre à celui d'une personne qui n'est pas fonctionnaire au sens de la Loi sur la fonction publique et dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures;

c) l'horaire de travail de l'employée ou de l'employé doit correspondre à celui d'une employée ou d'un employé de la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire, du personnel ouvrier ou du personnel agent de la paix dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures.

Tout travail effectué par l'employée ou l'employé en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est payé au taux horaire prévu par l'article 7-2.07.

La ou le sous-ministre peut mettre fin à l'horaire spécial d'une employée ou d'un employé après l'en avoir avisé au moins trente (30) jours à l'avance.