

RAPPORT D'ENQUÊTE

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DOSSIER N° : 1819-E-242,00XX

DATE : 2 août 2019

ENQUÊTEUR-SPÉCIALISTE EN GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES : Michel Boivin

Anonyme

Personne requérante

Et

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

Organisme visé

OBJET DE L'ENQUÊTE

Cette enquête avait pour objet de vérifier le bien-fondé d'allégations de favoritisme et de non-respect du cadre normatif concernant la nomination d'une personne à titre de directrice de la planification, de la performance et de l'innovation (ci-après « la directrice ») à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

POSITION DE L'ORGANISME

« La CNESST peut compter sur une expertise de pointe en matière de conseils en ressources humaines. Le processus lié au présent mandat d'enquête a été réussi par le candidat, et ce, devant un comité indépendant. La CFP ne remet pas en question ses compétences. La CNESST applique des normes strictes d'éthique. »

CONTEXTE

La directrice occupait l'emploi de chef du Service de la coordination et des mandats organisationnels, cadre, classe 4, lorsqu'elle a été désignée à titre provisoire à la Direction des affaires organisationnelles et de la planification stratégique (DAOPS), le 5 juin 2017.

Cette désignation a fait l'objet d'une enquête de la Commission à la suite d'une dénonciation. Au terme de son enquête, la Commission a notamment recommandé à la CNESST, le 29 août 2018, d'initier rapidement un processus de dotation pour pourvoir l'emploi de directeur et de mettre fin à la désignation dans un délai maximal de trois mois, étant donné que celle-ci durait déjà depuis plus de 52 semaines. Le même jour, la CNESST s'engageait à suivre l'ensemble des recommandations formulées par la Commission.

L'affichage, en affectation seulement, de l'emploi de directeur a eu lieu pendant la période des Fêtes, soit du 20 décembre 2018 au 8 janvier 2019, mais personne n'a posé sa candidature.

La CNESST a mis fin à la désignation le 17 janvier 2019. La directrice a alors repris ses fonctions de chef de service, et la présidente du conseil d'administration et chef de la direction (ci-après « la présidente ») a assuré l'intérim de la DAOPS jusqu'au 29 avril 2019.

En février 2019, la CNESST a débuté un processus de promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi (PRE) pour l'emploi de la chef de service. Les questionnaires d'analyse de l'emploi initial et de l'emploi réévalué ont été signés la même date, soit le 8 février 2019, par la présidente. Les tâches additionnelles justifiant la réévaluation étaient : la gestion intégrée des documents, le développement durable et la sécurité de l'information.

L'emploi de la chef de service a été évalué de niveau cadre, classe 3, et cette dernière a été déclarée apte le 10 avril 2019.

La CNESST a alors procédé à une réorganisation administrative de la DAOPS. L'emploi de la chef de service a été aboli et remplacé par un nouvel emploi de cadre, classe 4, à titre de chef du Bureau de la coordination des initiatives organisationnelles. Le nom de la DAOPS a été modifié pour celui de la Direction de la planification, de la performance et de l'innovation (DPPI). Le 29 avril 2019¹, la chef de service a été nommée cadre, classe 3, à la DPPI.

ANALYSE

La CNESST a procédé à l'affichage de l'emploi de direction qui faisait l'objet d'une désignation à titre provisoire près de quatre mois après s'être engagée à suivre la recommandation de la Commission d'y mettre fin dans un délai maximal de trois mois. Dans les faits, la désignation a perduré quatre mois et demi suivant la recommandation.

La désignation, non conforme à l'article 39 de la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires* (630) qui énonce que le processus de dotation doit être initié dans un délai de 120 jours de la date de la désignation, a donc été maintenue malgré l'engagement de la CNESST envers la Commission.

La CNESST a affiché l'emploi de direction, en affectation seulement, durant la période des Fêtes 2018-2019. Elle explique cette décision par le fait que « la personne en cause, en plus de ces fonctions, assumait l'intérim depuis plusieurs mois, la volonté était donc de régulariser rapidement la situation ». Pourtant, cela faisait depuis juin 2017 que celle-ci occupait l'emploi par intérim et depuis août 2018 que la Commission avait recommandé d'afficher l'emploi dans un délai de trois mois.

¹ Voir les organigrammes à l'annexe II pour plus de clarté. Prendre note que la CNESST n'a pas produit d'organigramme à la suite de la promotion de la chef de service.

Même si la période d'affichage n'enfreint pas le cadre normatif, elle va à l'encontre des bonnes pratiques, car elle ne donne pas une opportunité raisonnable à tous les candidats potentiels de poser leur candidature.

Les pièces fournies par la CNESST pour démontrer l'enrichissement des tâches de la chef de service révèlent que ces nouvelles tâches relevaient directement de la DAOPS et de l'emploi sur lequel elle avait été désignée à titre provisoire. Cela contrevient à l'article 3 du *Règlement sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi* qui prévoit que l'emploi d'un fonctionnaire doit avoir été réévalué à un niveau supérieur à la suite de l'enrichissement de toutes ou d'une partie des tâches principales et habituelles de l'emploi qu'il occupait.

La CNESST a effectué une réorganisation administrative de la DAOPS immédiatement après que la chef de service ait obtenu le classement de cadre, classe 3. Son emploi de chef du Service de la coordination et des mandats organisationnels a été supprimé et remplacé par un « nouvel » emploi de cadre, classe 4. Et le nom de la DAOPS a été modifié pour la DPPI.

Le but de cette réorganisation administrative visait manifestement à camoufler le stratagème consistant à nommer la chef de service sur l'emploi de directrice à la DAOPS qu'elle avait occupé à titre provisoire pendant 19 mois.

La Commission a obtenu un document de manière anonyme (voir l'annexe III) qui présente un scénario élaboré par la Direction générale des ressources humaines. Celui-ci démontre clairement une manœuvre ayant comme objectif que la chef de service obtienne l'emploi de directrice à la DAOPS pour lequel elle n'était pas qualifiée étant de niveau cadre, classe 3, alors qu'elle était cadre, classe 4. La directrice générale des ressources humaines par intérim en fonction au moment des faits a reconnu devant la Commission avoir déjà vu ce document.

Cela enfreint non seulement l'article 3 du *Règlement sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi*, mais aussi l'article 9 de la *Loi sur la fonction publique* qui édicte que le fonctionnaire ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter, en sa qualité de fonctionnaire, une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour une autre personne.

CONCLUSION

À la lumière des informations et de l'analyse qui précèdent, la Commission considère les allégations formulées comme fondées. L'enquête démontre en effet que le cadre normatif et les principes de la *Loi sur la fonction publique* n'ont pas été respectés.

Il apparaît évident que les agissements de la Direction générale des ressources humaines ont porté atteinte à l'intégrité des décisions prises par l'organisation.

La Commission recommande à la CNESST :

- d'annuler la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi non conforme;
- de respecter, à l'avenir, le *Règlement sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi*;
- de respecter, à l'avenir, les obligations en matière d'éthique prévues à l'article 9 de la *Loi sur la fonction publique*.



Lucie Robitaille, CPA, CA
Directrice générale des activités
de surveillance

ANNEXE I

CADRE NORMATIF

Règlement sur la promotion à la suite de la réévaluation d'un emploi

1. Sous réserve des dispositions prévues au deuxième alinéa de l'article 42 de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1), un fonctionnaire dont l'emploi a été réévalué à un niveau supérieur est promu si toutes les conditions suivantes sont respectées :
 - 1° le classement de ce fonctionnaire doit être conforme au niveau de l'emploi qu'il occupait avant que cet emploi n'ait été réévalué;
 - 2° ce fonctionnaire doit avoir occupé son emploi durant au moins 1 an avant que celui-ci n'ait été réévalué;
 - 3° l'emploi que ce fonctionnaire occupait doit avoir été réévalué à un niveau supérieur à la suite de l'enrichissement de toutes ou d'une partie des tâches principales et habituelles de l'emploi qu'il occupait;
 - 4° l'emploi réévalué à un niveau supérieur doit nécessiter de façon prépondérante le même type de compétences que celles requises par l'emploi qu'occupait le fonctionnaire avant que cet emploi n'ait été réévalué;
 - 5° ce fonctionnaire n'a pas, dans le cadre du présent règlement ou du Règlement sur la promotion sans concours (chapitre F-3.1.1, r. 4), fait l'objet d'une vérification d'aptitudes en regard de l'emploi réévalué à un niveau supérieur.

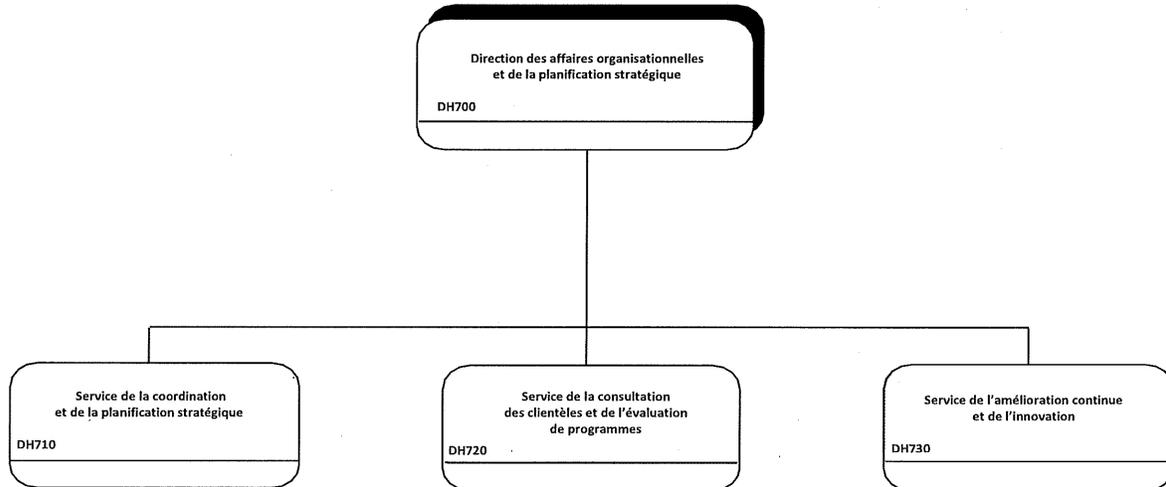
Loi sur la fonction publique

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;
42. Les fonctionnaires sont recrutés et promus au moyen de processus de qualification.

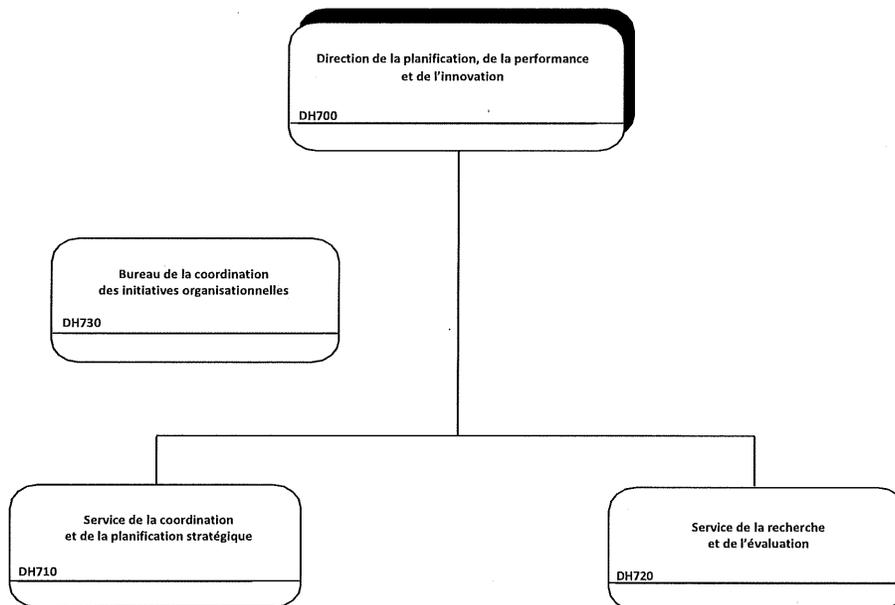
Cependant, le fonctionnaire dont l'emploi est réévalué à un niveau supérieur peut être promu par un autre moyen qu'un processus de qualification, selon les normes que le Conseil du trésor détermine par règlement, s'il rencontre les conditions d'admission de la classe de l'emploi ainsi réévalué et s'il est déclaré apte par le président du Conseil.

ANNEXE II

ORGANIGRAMME DE LA DAOPS AVANT LA PRE



ORGANIGRAMME DE LA DAOPS LE 29 AVRIL 2019



ANNEXE III

DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES

PROMOTION À LA SUITE DE LA RÉÉVALUATION DE L'EMPLOI (PRE) DE DIRECTEUR DE LA COORDINATION DES MANDATS ORGANISATIONNELS

État de situation

Partance : au 1^{er} janvier 2018, occupe les fonctions de gestionnaire responsable de la coordination des mandats organisationnels.

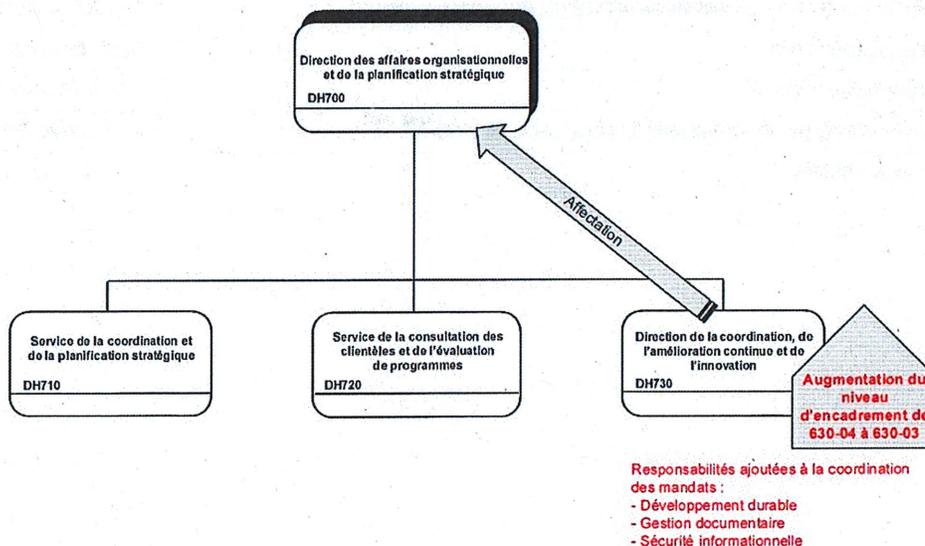
Étapes à venir à court terme avant de débiter la PRE

1. Publication du poste de Directeur des affaires organisationnelles et de la planification stratégique (DAOPS).
2. En date du 14 janvier 2019, fin des désignations de et de désignation de la Présidente du conseil d'administration et chef de la direction (PCACD) sur le poste de DAOPS pour une période de 8 semaines.

Scénario envisageable

Ajout des responsabilités associées au développement durable, à la gestion documentaire ainsi qu'à la sécurité informationnelle.

- Une fois la PRE réalisée, affectation sur le poste de DAOPS.
- Révision de la structure administrative dans un deuxième temps afin de consolider les niveaux d'encadrement.



ANNEXE III (suite)

Avantages	Enjeux
Conformité du processus de publication du poste de DAOPS qui permet de mettre fin à la plainte à la CFP de façon définitive	Description d'emploi à produire pour confirmer le niveau d'encadrement classe 3 à la Direction de la coordination, de l'amélioration continue et de l'Innovation.
Permet la régularisation de la situation de	Possibilité que le plaignant actuel fasse une autre plainte à la CFP pour vérification de la conformité du processus
	Visibilité de cette démarche qui pourrait susciter des questions dans l'organisation
	Advenant un échec, les résultats des examens seront transférés pendant un an (impossibilité de s'inscrire à un éventuel processus de qualification de cadre, classe 3 durant cette période)
	Advenant un échec, impossibilité d'une nouvelle désignation sur le poste de DAOPS
	Réorganisation de la DAOPS nécessaire

Étapes à venir et échéances pour effectuer la PRE

Actions à effectuer	Date d'échéance
1. Rédaction de la nouvelle description d'emploi (DE) d'encadrement	11 janvier 2019
2. Évaluation de la description d'emploi d'encadrement	18 janvier 2019
3. Démonstration du respect des conditions de la PRE (formulaire à remplir)	25 janvier 2019
4. Procédure d'évaluation écrite	Début février 2019
5. Procédure d'évaluation orale	Fin février 2019
6. Advenant la réussite du processus, affectation sur le poste de DAOPS	Mars 2019
7. Nouvelle structure DAOPS	À venir