

RAPPORT D'ENQUÊTE

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DOSSIER N° : 1920-EI-1,00

DATE : 15 juillet 2019

ENQUÊTEUR-SPÉCIALISTE EN GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES : Michel Boivin

Commission de la fonction publique

Et

Ministère des Transports du Québec

Ministère visé

OBJET DE L'ENQUÊTE

Cette enquête, entreprise à l'initiative de la Commission de la fonction publique, avait pour objet de vérifier la nomination d'une personne à l'emploi de directeur général à la surveillance des marchés et à l'observation des règles contractuelles au ministère des Transports du Québec.

POSITION DU MINISTÈRE

Le Ministère a pris connaissance des constats et des recommandations formulés, et a commencé à rédiger la description d'emploi actuelle du poste de directeur général. Il mentionne que l'évaluation de l'emploi sera effectuée selon les directives applicables et qu'il s'assurera de faire les démarches requises auprès du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) pour les prochains emplois de cadre, classe 1.

CONTEXTE ET ANALYSE

La personne a été nommée à l'emploi de directeur général le 18 septembre 2017. Elle occupait auparavant un emploi de cadre, classe 1, au SCT. Elle a conservé ce classement lors de sa nomination au Ministère.

La personne qui occupait antérieurement l'emploi de directeur général avait un classement de cadre, classe 2. Or, la Commission ne constate aucun changement en ce qui concerne la position de l'emploi dans l'organigramme.

Les deux autres directeurs généraux au sous-ministériat à la gestion contractuelle et à la surveillance des marchés occupent des emplois de cadre, classes 3 et 2.

Il n'y avait pas de *Questionnaire d'analyse d'emploi* valide pour l'emploi au moment de la nomination de la directrice générale et aucun n'a été produit entre le moment de sa nomination et le début de l'enquête, le 8 mai 2019. Ceci contrevient au paragraphe 1° de l'article 33 de la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires* qui mentionne que le sous-ministre est responsable de la gestion et de l'évaluation des emplois de cadre de son organisation et qu'à cette fin, il doit évaluer ces emplois conformément à la méthode d'évaluation des emplois de cadre approuvée par le Conseil du trésor et respecter la relativité ministérielle et interministérielle de ces emplois.

Le Ministère n'a jamais informé le SCT de la nomination de la directrice générale à titre de cadre, classe 1, sur un emploi de cadre, classe 2, comme le prévoit l'article 32 de la Directive qui mentionne que le SCT doit recommander au Conseil du trésor le niveau des emplois de cadre, classe 1. Pour ce faire, le sous-ministre doit l'en aviser au préalable.

Le Ministère n'a pas respecté l'article 37 de la Directive qui mentionne que la mutation permet de pourvoir à un emploi d'encadrement vacant d'un ministère ou d'un organisme par un cadre dont la classe d'emplois est la même que celle de l'emploi à pourvoir.

CONCLUSION

À la lumière des informations et de l'analyse qui précèdent, la Commission considère la nomination de la directrice générale à la surveillance des marchés et à l'observation des règles contractuelles comme non conforme au cadre normatif et aux principes d'impartialité et d'équité prévus à la *Loi sur la fonction publique*.

La Commission recommande au Ministère :

- de produire un questionnaire d'analyse de l'emploi, évalué et à jour;
- de suivre la procédure prévue aux articles 32 et 33 de la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires* qui mentionne d'informer le SCT afin que ce dernier puisse émettre un avis préalable au Conseil du trésor sur le niveau de l'emploi, si le ministère estime qu'il s'agit d'un emploi de cadre, classe 1;
- de pourvoir, à l'avenir, les emplois de cadre vacants via la mutation par des cadres du même niveau.



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

ANNEXE

CADRE NORMATIF

Loi sur la fonction publique

3. L'objet de la présente loi est de permettre l'accomplissement de cette mission. À cette fin, elle institue un mode d'organisation des ressources humaines destiné à favoriser :

4° l'impartialité et l'équité des décisions affectant les fonctionnaires;

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

31. Le Conseil du trésor est responsable de déterminer le niveau des emplois de cadres, classe I.

32. Le Secrétariat du Conseil du trésor doit recommander au Conseil du trésor le niveau des emplois de cadres, classe 1.

33. Les sous-ministres et dirigeants d'organisme sont responsables de la gestion et de l'évaluation des emplois de cadres de leur organisation et à cette fin, ils doivent :

1° évaluer les emplois de cadres conformément à la méthode d'évaluation des emplois de cadres approuvée par le Conseil du trésor et respecter la relativité ministérielle et interministérielle de ces emplois;

2° requérir l'avis du Secrétariat du Conseil du trésor lorsqu'un emploi de cadre, classe 1, déjà déterminé par le Conseil du trésor, fait l'objet de modifications;

37. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut, sous réserve des orientations prévues à l'article 34, avoir recours... :

2° la mutation permet de pourvoir à un emploi de cadre vacant d'un ministère ou d'un organisme par un cadre qui appartient à un autre ministère ou organisme et dont la classe d'emplois est la même que celle de l'emploi à pourvoir.