



Commission
de la fonction publique



**RAPPORT DE VÉRIFICATION
SUR L'HORAIRE MAJORÉ
ET CERTAINES PRIMES**

AVRIL 2011

Rédaction

Farid Al Mahsani
Mylène Lajoie

Sous la supervision de
Danielle Beaulieu, chef d'équipe
Anne Gosselin, directrice de la vérification,
des études et des enquêtes

Ce rapport est disponible dans le site Internet de la
Commission de la fonction publique à l'adresse suivante :

www.cfp.gouv.qc.ca

Le masculin générique est utilisé dans le but d'alléger
le texte et désigne, selon le contexte, aussi bien
les femmes que les hommes.

La reproduction et la traduction sont autorisées,
à la condition que la source soit indiquée.

Dépôt légal – 2011

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-2-550-61815-7 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-61816-4 (version PDF)

Gouvernement du Québec, 2011

TABLE DES MATIÈRES

FAITS SAILLANTS	1
1. INTRODUCTION.....	5
2. OBJECTIF ET PORTÉE DE LA VÉRIFICATION	6
2.1 Objectif	6
2.2 Portée	6
3. CADRE NORMATIF CONCERNANT L'HORAIRE MAJORÉ ET CERTAINES PRIMES.....	10
3.1 Horaire majoré	10
3.1.1 Personnel professionnel	10
3.1.2 Personnel technique et de bureau.....	11
3.2 Primes	12
4. RÉSULTATS DES TRAVAUX	16
4.1 Situation générale.....	16
4.2 Horaire majoré	17
4.2.1 Commission de la santé et de la sécurité du travail.....	17
4.2.2 Ministère des Services gouvernementaux	25
4.2.3 Ministère de la Sécurité publique.....	26
4.3 Primes	30
4.3.1 Supplément de secrétaire principale	31
4.3.2 Prime de chef d'équipe	31
5. CONCLUSION.....	37
6. COMMENTAIRES DES MINISTÈRES ET DE L'ORGANISME CONCERNÉS	39
7. COMMENTAIRES DU SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, À TITRE D'ORGANISME DE GOUVERNE, RESPONSABLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	41

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	
Taille de l'échantillon, par ministère et organisme.....	8
Tableau 2	
Répartition des horaires majorés et des primes selon leur conformité, par ministère et organisme.....	16
Tableau 3	
Répartition des différentes primes selon leur conformité, par ministère et organisme.....	30

Sigles utilisés dans ce rapport

CFP	Commission de la fonction publique
CGRH	Conseiller en gestion des ressources humaines
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
MSG	Ministère des Services gouvernementaux
MSP	Ministère de la Sécurité publique
SAGIP	Système automatisé de gestion des informations sur le personnel
SAGIR	Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor

FAITS SAILLANTS

La rémunération des employés de la fonction publique est encadrée par différentes dispositions déterminant les conditions de travail, notamment les lois, les politiques et les directives du Conseil du trésor. Certains employés de la fonction publique reçoivent une rémunération additionnelle à celle prévue aux dispositions régissant leurs conditions de travail. Parmi les types de rémunérations additionnelles possibles figurent les horaires majorés et les primes.

La Commission de la fonction publique a entrepris la présente vérification avec l'objectif de s'assurer que les horaires majorés et l'allocation de certaines primes respectent le cadre normatif en vigueur. Dans le contexte où la pression sur les finances publiques est importante et où les gestionnaires doivent composer avec des contraintes gouvernementales touchant la gestion de leurs ressources humaines – le nombre limité de postes accordés, le remplacement d'un départ à la retraite sur deux et le contingentement des primes de complexité « expert » et « émérite » – une application rigoureuse du cadre normatif est essentielle.

Deux ministères et un organisme ont fait l'objet de cette vérification : la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), le ministère des Services gouvernementaux (MSG) et le ministère de la Sécurité publique (MSP). La période couverte par cette vérification est du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010. Elle a visé les employés faisant partie des catégories d'emplois de niveau professionnel, technique et de bureau. Au total, 358 cas ont été vérifiés, soit 217 horaires majorés et 141 attributions de primes. Ces rémunérations additionnelles concernaient 296 employés.

Globalement, la majorité des horaires majorés et des primes sont conformes, soit 286 des 358 cas (80 %). Ainsi, 20 % des cas ne respectent pas le cadre normatif et doivent être régularisés.

Horaires majorés

La Commission a constaté que 24 % des horaires majorés vérifiés (52 cas sur 217) n'étaient pas conformes puisqu'ils n'étaient pas justifiés en fonction des motifs prévus aux règles encadrant les conditions de travail des employés. La Commission a constaté que des horaires

majorés servent, à certaines occasions, à pallier des primes de complexité « expert » et « émérite » ou des promotions, à compenser des responsabilités additionnelles, à attirer ou à retenir du personnel spécialisé ou à accélérer la progression salariale, ce qui contrevient au cadre normatif. La CSST est particulièrement fautive à cet égard puisque 42 % (24 cas sur 57) de ses horaires majorés ne sont pas conformes. D'une part, la CSST utilise un concept « d'heures additionnelles » rémunérées qui n'est pas prévu dans les différentes dispositions régissant les conditions de travail et qui n'a pas d'équivalent dans le système de paie gouvernemental. Ces données peuvent donc échapper aux statistiques gouvernementales concernant l'horaire majoré.

D'autre part, la CSST a adopté une politique instaurée par un regroupement d'organismes gouvernementaux concernant la rémunération des actuaire fellows, ainsi qu'une entente avec une association privée pour la rémunération des instructeurs en sauvetage minier. Pourtant, ni la CSST, ni un regroupement d'organismes, n'a l'autorité requise pour établir une rémunération additionnelle pour une catégorie d'employés, et ce, même en présence de difficultés de recrutement ou de rétention. En vertu de la loi, cette prérogative appartient au Conseil du trésor.

La CSST contrevient aussi de façon flagrante, dans certains cas, aux échelles de salaire et aux règles de classification des emplois. Ainsi, elle ne peut augmenter le traitement de ses employés sous prétexte de la rareté de la main-d'œuvre.

Au MSP, presque la totalité des dossiers d'horaires majorés non conformes présentait peu ou pas de justifications.

La Commission est d'avis que les gestionnaires devraient respecter rigoureusement les conditions permettant l'obtention d'un horaire de travail majoré. En effet, les conditions de travail des professionnels et des fonctionnaires imposent un cadre restrictif à ce sujet parce que seules quelques situations peuvent justifier l'attribution d'un horaire majoré.

De plus, l'horaire majoré n'est pas un acquis. Il est donc important pour les ministères et organismes de revoir régulièrement chacune des situations concernées, et de ne pas développer des automatismes faisant en sorte que des horaires majorés soient renouvelés, année après année, sans avoir pris la précaution de réévaluer s'ils sont toujours justifiés. La

Commission est d'avis que les directions des ressources humaines doivent également faire preuve de plus de rigueur dans l'attribution de ces horaires et examiner les cas qui ne semblent pas clairement justifiés, afin de s'assurer que les conditions d'attribution respectent le cadre normatif.

Primes

Au total, huit types de primes ont été vérifiés durant la période concernée. Six d'entre elles ont été attribuées de façon conforme : la prime pour fonction additionnelle, la prime de soir, la prime de fin de semaine ou de fin de période, la prime de rétention, le forfaitaire-versement unique non assujéti au régime de retraite et le forfaitaire-versements répétitifs. La Commission note avec satisfaction que 86 % des huit primes sont conformes. Seulement 14 % des primes vérifiées n'étaient donc pas conformes au cadre normatif, soit un supplément de secrétaire principale et 19 des 32 primes de chef d'équipe (59 %).

Au regard de la prime de chef d'équipe, la non-conformité concerne principalement le respect de la durée maximale de son attribution qui s'est échelonnée sur huit mois à près de cinq ans dans les dossiers vérifiés. Certains cas sont récurrents, d'année en année, puisque les employés se voient confier des attributions de chef d'équipe de façon permanente plutôt que de façon temporaire. C'était notamment le cas au MSG, qui a utilisé la prime de chef d'équipe pour pallier l'absence d'une classe principale dans un corps d'emplois. La Commission observe que dans les désignations à titre de chef d'équipe, il y a souvent confusion entre une désignation à titre provisoire (le poste est vacant), une désignation d'un remplaçant temporaire (le titulaire du poste est absent temporairement et reviendra à son poste) et une nécessité du service (une modification temporaire des attributions).

L'attribution de certains avantages financiers non justifiés engendre de l'iniquité et, à certains égards, ouvre la porte à des conflits organisationnels. La Commission est d'avis que la rémunération additionnelle est un sujet sensible et que, lorsque des mesures ayant pour effet de procurer un avantage pécuniaire à certains employés sont prises, les ministères et organismes doivent être en mesure de justifier leurs décisions en se référant au cadre normatif. C'est une question d'équité envers tous les employés de la fonction publique.

Recommandations

La Commission recommande aux ministères et à l'organisme concernés :

- de régulariser les cas d'horaires majorés non conformes, de respecter les règles d'attribution des horaires majorés prévues au cadre normatif et de respecter l'ensemble des dispositions régissant la rémunération des employés, notamment en ce qui a trait à la classification des emplois, aux échelles de traitement, à l'attribution des primes de complexité « expert » et « émérite » ainsi qu'aux promotions;
- de documenter, dans le dossier de l'employé, l'attribution d'un horaire majoré en démontrant clairement dans quelle mesure les règles d'attribution prévues dans le cadre normatif s'appliquent;
- d'instaurer un processus de révision périodique afin de s'assurer que la majoration des heures de travail soit toujours justifiée et conforme au cadre normatif;
- de respecter les durées de désignation prescrites aux conditions de travail des fonctionnaires;
- de remplir le formulaire de désignation de façon à pouvoir constater s'il s'agit d'une désignation à titre provisoire (le poste est vacant), d'une désignation d'un remplaçant temporaire (le titulaire du poste est absent temporairement et reviendra à son poste), ou d'une nécessité du service (une modification temporaire des attributions).

La Commission recommande à la CSST :

- de rendre compte intégralement de ses horaires majorés et de cesser d'utiliser le concept d'heures additionnelles;
- de régulariser la rémunération des actuaires fellows et des instructeurs en sauvetage minier.

1. INTRODUCTION

La Commission de la fonction publique a pour mission d'assurer, au nom de l'Assemblée nationale, l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique, la compétence des personnes recrutées et promues ainsi que l'impartialité et l'équité des décisions prises en matière de gestion des ressources humaines. Pour ce faire, la Commission procède aux vérifications, aux études et aux enquêtes qu'elle juge nécessaires.

Cette vérification concerne la rémunération additionnelle attribuée à certains employés de la fonction publique. La rémunération des employés de la fonction publique est encadrée par différentes dispositions déterminant les conditions de travail, notamment les lois, les politiques et les directives du Conseil du trésor. Dans un contexte où la pression sur les finances publiques est importante et où les gestionnaires doivent composer avec des contraintes gouvernementales touchant la gestion de leurs ressources humaines, – le nombre limité de postes accordés, le remplacement d'un départ à la retraite sur deux et le contingentement des primes de complexité « expert » et « émérite » – une application rigoureuse du cadre normatif est essentielle.

C'est dans ce contexte qu'une vérification sur le respect du cadre normatif concernant certaines formes de rémunérations additionnelles prend tout son sens. Par rémunération additionnelle, la Commission entend toute rémunération versée à un employé en surplus de celle qu'il reçoit pour ses heures normales de travail. Plus précisément, la Commission a examiné, pour cette vérification, l'horaire majoré et certaines primes attribués au personnel régulier de deux ministères et d'un organisme.

2. OBJECTIF ET PORTÉE DE LA VÉRIFICATION

2.1 Objectif

L'objectif de cette vérification est de s'assurer que certaines rémunérations additionnelles versées à des employés respectent le cadre normatif en vigueur.

2.2 Portée

Pour les besoins de cette vérification, la Commission a considéré le personnel régulier professionnel, technique et de bureau. Aux fins de ce rapport, le personnel technique inclut le personnel assimilé aux techniciens. La période couverte s'étend du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010.

Cette vérification porte sur l'horaire majoré, c'est-à-dire un horaire de travail comportant un nombre d'heures supérieur à celui prévu au cadre normatif régissant les conditions de travail, ainsi que sur treize primes déterminées par la Commission en fonction de leur pertinence pour les catégories d'emplois choisies ou du fait qu'il s'agissait d'une prime pouvant être utilisée pour diverses situations inhabituelles. Cependant, cinq des treize primes sélectionnées n'ont pas fait l'objet de versements par les ministères et l'organisme vérifiés pendant la période visée par la vérification, soit la prime de fonction de niveau plus élevé, la prime de service, la prime pour grande disponibilité, la prime pour responsabilités additionnelles ou spéciales et le paiement pour activité spéciale. Ces primes ne sont donc pas abordées dans le présent rapport.

Les huit primes qui ont été étudiées sont :

- fonction additionnelle;
- prime de soir;
- prime de fin de semaine ou de fin de période;
- supplément de secrétaire principale;
- prime de rétention;
- forfaitaire-versement unique non assujetti au régime de retraite;
- forfaitaire-versements répétitifs;
- prime de chef d'équipe.

Les deux ministères et l'organisme retenus pour la présente vérification sont :

- la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST);
- le ministère des Services gouvernementaux (MSG);
- le ministère de la Sécurité publique (MSP), incluant le Fonds des services de police.

En ce qui concerne le MSG, le projet de loi 130 prévoit qu'il sera aboli, qu'une partie de ses activités sera transférée au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) et que l'autre partie, soit les activités du Fonds du service aérien gouvernemental, sera transférée au Centre de services partagés du Québec. Ce projet de loi n'était toutefois pas encore adopté le 14 avril 2011, date de la fin de cette vérification.

Par ailleurs, en vertu de la *Loi sur le ministère de la Sécurité publique*, un fonds spécial appelé Fonds des services de police a été institué au MSP. Tous les employés de ce fonds ont été affectés à la Direction générale de la Sûreté du Québec. Les données du MSP présentées dans ce rapport incluent celles du personnel du Fonds des services de police.

Pour chaque ministère et organisme, la Commission a déterminé, à partir des données du SCT, la proportion du personnel régulier professionnel, technique et de bureau ayant un horaire de travail supérieur à 35 heures par semaine pour l'année 2009-2010, ainsi que la fréquence d'attribution de certaines primes. La Commission a sélectionné deux ministères présentant une proportion élevée d'heures majorées comparativement à la moyenne de la fonction publique, ainsi qu'une fréquence élevée d'attribution de primes. Comme la CSST a son propre système de paie et n'utilise pas le Système automatisé de gestion des informations sur le personnel (SAGIP), les données transmises à la Commission par le SCT concernant les horaires majorés et les primes attribués à la CSST n'étaient que partielles. C'est pourquoi la Commission a également choisi cet organisme.

Une approche d'échantillonnage discrétionnaire a servi à déterminer le nombre de dossiers à vérifier dans les deux ministères et l'organisme. Le tableau suivant présente les trois organisations à l'étude et la taille de l'échantillon.

Tableau 1

Taille de l'échantillon, par ministère et organisme

	Effectif régulier personnel professionnel technique de bureau au 31 mars 2010	Nombre moyen d'heures majorés 2009-2010	Proportion d'heures majorés 2009-2010	Nombre d'heures majorés sélectionnés	Proportion d'heures majorés sélectionnés	Nombre de primes sélectionnées	Nombre total d'heures majorés et de primes sélectionnés	Nombre d'employés concernés par l'échantillon
CSST	3 220	64	2 %	57	89 %	62	119	112
MSG	246	76	31 %	67	88 %	9	76	72
MSP*	2 067	268	13 %	93	35 %	70	163	112
TOTAL	5 533	408	7 %	217	53 %	141	358	296

*Incluant le Fonds des services de police

La Commission a examiné 358 cas de rémunération additionnelle : 217 concernaient l'horaire majoré et 141 une prime. Ces cas touchaient 296 employés. Un dossier d'employé peut en effet comporter un horaire majoré, une ou plusieurs primes ou ces deux types de rémunérations additionnelles. Par exemple, un employé peut avoir un horaire majoré de 40 heures par semaine et obtenir une prime de chef d'équipe. Un tel dossier présente donc deux types de rémunérations additionnelles.

Concernant les horaires majorés, la Commission a choisi, à partir de la dernière paie de l'année financière 2009-2010, certains employés qui se sont vu accorder un horaire majoré. Au total, 217 des 408 horaires majorés (53 %) ont été sélectionnés. Il est à noter que la proportion moins élevée d'heures majorés vérifiés au MSP s'explique par le fait que, sur les 268 horaires majorés, 158 sont attribués aux préposés aux télécommunications qui ont tous un horaire majoré. Ces horaires majorés n'ont pas été vérifiés par la Commission.

Pour les primes, la Commission a choisi certains employés qui ont reçu une ou des primes, soit à la dernière paie de l'année financière 2009-2010, lorsqu'il s'agissait d'une prime répétitive, soit au moment où la prime a été payée, lorsqu'il s'agissait d'une prime à versement unique. Au total, la Commission a sélectionné 141 primes.

Les dossiers des personnes qui avaient muté dans un autre ministère ou organisme au moment de la vérification n'ont pas été considérés.

La taille de l'échantillon retenu n'est pas statistiquement représentative de l'ensemble des ministères et organismes puisque, pour ce faire, la Commission aurait dû étendre la vérification à un nombre plus important de ministères ou d'organismes. Il ne sera donc pas possible d'extrapoler, à l'ensemble de la fonction publique, les informations recueillies auprès des ministères et de l'organisme de l'échantillon, et de tirer des conclusions générales à partir de celles-ci. Il n'en demeure pas moins que les 358 cas d'horaires majorés et de primes sélectionnés dans les deux ministères et l'organisme vérifiés sont significatifs.

3. CADRE NORMATIF CONCERNANT L'HORAIRE MAJORÉ ET CERTAINES PRIMES

L'article 33 de la *Loi sur l'administration publique* prévoit qu'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.

Les dispositions permettant une rémunération additionnelle se trouvent généralement dans les conditions de travail applicables, ou dans les politiques et directives adoptées par le Conseil du trésor.

3.1 Horaire majoré

Dans la fonction publique, la semaine normale de travail est généralement de 35 heures. Les modalités d'application de l'horaire majoré sont prévues dans les différentes conditions de travail du personnel de la fonction publique. Cependant, aucun horaire majoré n'est prévu dans la *Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines*. Il en était de même dans les *Conditions de travail des avocats et notaires* pendant la période visée par cette vérification.

3.1.1 Personnel professionnel

Un employé classé professionnel peut se voir attribuer un horaire majoré lorsque son horaire de travail est régulièrement supérieur à 35 heures par semaine et qu'il satisfait à l'une ou l'autre des conditions suivantes prévues à l'article 4-1.04 des *Conditions de travail des professionnelles et des professionnels* :

- a) l'employé travaille :
- dans un cabinet d'un sous-ministre,
- ou sous l'autorité immédiate :
- d'un sous-ministre,
 - d'un sous-ministre adjoint,
 - d'un sous-ministre associé,
 - d'un président d'organisme,
 - d'un vice-président d'organisme;
- b) l'horaire de travail 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 35 heures;
- c) l'horaire de travail de l'employé doit correspondre à celui 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 35 heures.

3.1.2 Personnel technique et de bureau

Un employé classé dans la catégorie du personnel technique ou du personnel de bureau peut se voir attribuer un horaire majoré seulement lorsqu'il satisfait à l'une ou l'autre des conditions suivantes prévues à l'article 8-30.04 des *Conditions de travail des fonctionnaires* :

- a) le travail doit s'accomplir sans interruption vingt-quatre heures par jour ou moins, sept jours par semaine ou moins;
- b) le travail doit s'accomplir au moyen de quarts de travail, rotatifs ou non;
- c) l'horaire doit correspondre à celui d'employés ou de personnes travaillant pour le Gouvernement dont la semaine normale de travail excède 35 heures;

- d) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables;
- e) les heures de travail sont conditionnées par une disposition législative;
- f) l'efficacité du service l'exige (si cette condition est invoquée, le sous-ministre doit fournir au syndicat les motifs de sa décision en vertu de l'article 8-30.06);
- g) l'atteinte d'un objectif de réduction des coûts.

3.2 Primes

Les différentes dispositions régissant les conditions de travail prévoient les modalités d'attribution des primes. Les définitions des primes qui suivent proviennent de la documentation des usagers du SAGIP puisqu'elles résument bien les règles d'attribution de ces primes. Pour le supplément de secrétaire principale et la prime de chef d'équipe, des précisions supplémentaires provenant des dispositions régissant les conditions de travail ont été apportées afin de mieux analyser la conformité de l'application de ces deux primes.

Fonction additionnelle (A014)

« Supplément de traitement accordé aux membres du personnel d'un cabinet [...] afin de combler la différence entre la rémunération qui découle de leur classement et celle qui leur est octroyée comme membre du personnel de cabinet [...]. »

Prime de soir (A035)

« Prime horaire accordée à un employé dont la moitié ou plus de son horaire régulier est comprise entre 19:00 heures et 24:00 heures. »

Prime de fin de semaine ou de fin de période (A037)

« Prime accordée à certains employés dont le régime d'heures de travail comporte de travailler les fins de semaine. Cette prime est versée lors de la deuxième fin de semaine consécutive de travail ou partie de celle-ci, pourvu que les heures travaillées soient inscrites dans la semaine régulière de travail de l'employé et rémunérées à un taux simple. »

Supplément de secrétaire principale (A053)

« Supplément annuel versé aux secrétaires principales d'un ministre, d'un sous-ministre, d'un dirigeant d'organisme ou d'un juge en chef d'un tribunal judiciaire. »

L'article 5 de la *Directive concernant les conditions de travail des fonctionnaires* prévoit que : « Un fonctionnaire classé "secrétaire principal" ou "agent de secrétariat" reçoit, lorsqu'il occupe un emploi de la classe de secrétaire principal auprès d'un sous-ministre, d'un dirigeant d'organisme ou du juge en chef d'un tribunal judiciaire, une rémunération additionnelle calculée sur une base annuelle de 1 800 \$. Cette rémunération additionnelle est versée au prorata de la durée de l'occupation des fonctions. »

Prime de rétention (A059)

« Prime équivalant à 8 % du traitement annuel versé aux employés dont le port d'attache est à Sept-Îles ou à Port-Cartier. »

Forfaitaire-versement unique non assujetti au régime de retraite (A097)

« Ce code sert au paiement de tout montant forfaitaire non assujetti au régime de retraite, versé à un employé en une seule fois. (Exemples : boni au rendement pour le personnel d'encadrement, forfaitaire versé lors d'une nomination ou d'une promotion de professionnel à cadre). »

Forfaitaire-versements répétitifs (A098)

Ce code sert au paiement des montants forfaitaires non compris dans les codes de gains A089 (garantie d'augmentation de traitement) et A095 (indemnité de réorientation professionnelle ou de carrière) et qui sont versés de façon répétitive (exemple : versements en raison des relativités salariales concernant la classification de certaines classes d'emplois).

Prime de chef d'équipe (A152)

« Prime de 5 % de son traitement, versée à l'employé chargé de guider et de coordonner les activités d'un groupe d'employés. »

Cette prime peut être attribuée dans trois situations dont deux comportent une durée maximale d'attribution à respecter selon les *Conditions de travail des fonctionnaires* :

- désignation à titre provisoire (le poste est vacant) : six mois maximum ou neuf mois lorsqu'un concours de recrutement doit être tenu;
- modification temporaire des attributions en raison des nécessités du service : huit mois par année financière;
- désignation d'un remplaçant temporaire (le titulaire du poste est absent temporairement et reviendra à son poste) : aucune durée maximale.

Les *Conditions de travail des fonctionnaires* stipulent, à l'article 10-42.08, que :

« L'employé appelé par le sous-ministre à exercer les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*, pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 5-20.18, reçoit, pour la durée de cette occupation, une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculée au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs. »

Concernant l'article 5-20.18 mentionné précédemment, celui-ci stipule que :

« L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou que lui sont temporairement confiées, de façon principale et habituelle, les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*.

« Toutefois, la période pendant laquelle l'employé se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service ne doit pas excéder huit (8) mois par année financière dans cette fonction. »

Lorsque la prime de chef d'équipe est attribuée en raison d'une désignation à titre provisoire, l'article 5-20.19 s'applique. Celui-ci stipule que :

« Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues à la présente section, le sous-ministre peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé permanent appartenant préférablement à une classe d'emplois d'un niveau de mobilité égal ou supérieur à l'emploi à combler.

« Lorsque le sous-ministre n'a pas désigné un employé en application de l'alinéa précédent et qu'il y a une liste de déclaration d'aptitudes valide sur laquelle sont inscrits des employés du même secteur de travail que l'emploi à combler, le sous-ministre détermine, après considération des employés inscrits, s'il y a lieu de désigner l'un d'eux.

« Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de six (6) mois. Cette période peut être de neuf (9) mois lorsqu'un concours de recrutement doit être tenu pour combler cet emploi. »

4. RÉSULTATS DES TRAVAUX

4.1 Situation générale

La Commission a examiné 358 cas de rémunération additionnelle : 217 concernaient l'horaire majoré et 141 une prime. Le tableau suivant présente la répartition de ces cas selon leur conformité au cadre normatif en vigueur pendant la période visée par cette vérification.

Tableau 2

Répartition des horaires majorés et des primes selon leur conformité, par ministère et organisme

Ministère et organisme	Horaires majorés et primes				Horaires majorés				Primes			
	Cas	Conformes	Non conformes		Cas	Conformes	Non conformes		Cas	Conformes	Non conformes	
	Nombre	Nombre	Nombre	%	Nombre	Nombre	Nombre	%	Nombre	Nombre	Nombre	%
CSST	119	83	36	30 %	57	33	24	42 %	62	50	12	19 %
MSG	76	63	13	17 %	67	58	9	13 %	9	5	4	44 %
MSP*	163	140	23	14 %	93	74	19	20 %	70	66	4	6 %
TOTAL	358	286	72	20 %	217	165	52	24 %	141	121	20	14 %

*Incluant le Fonds des services de police

Ce tableau permet de constater que la majorité des horaires majorés et des primes vérifiés sont conformes, soit 286 des 358 cas (80 %). Ainsi, 20 % (72 cas sur 358) des horaires majorés et des primes vérifiés ne sont pas conformes au cadre normatif. Plus précisément, 24 % (52 cas sur 217) des horaires majorés vérifiés ne sont pas conformes, de même que 14 % (20 cas sur 141) des primes vérifiées.

4.2 Horaire majoré

La Commission a déterminé, à partir des données du SCT, que, pour l'année 2009-2010, la proportion du personnel régulier professionnel, technique et de bureau de l'ensemble de la fonction publique ayant un horaire de travail supérieur à 35 heures par semaine était en moyenne de 6 %. Comme cela a été démontré dans le tableau 1, la proportion d'horaires majorés était alors de 2 % à la CSST, de 31 % au MSG et de 13 % au MSP.

4.2.1 Commission de la santé et de la sécurité du travail

La CSST utilise son propre système de paie. La Commission a constaté qu'elle attribue des horaires majorés à ses employés sous deux formes :

- 1) pour quelques employés, elle majore l'horaire de travail de façon officielle, en indiquant dans le dossier de l'employé le nouveau nombre d'heures accordées par semaine. Par exemple, un horaire de 40 heures par semaine pour certains médecins, ou de 38,75 heures par semaine pour certains magasiniers;
- 2) elle ajoute ce qu'elle appelle des « heures additionnelles ». Ces heures sont inscrites sous le terme « gain 17 » dans son système de paie. Il ne s'agit pas d'heures supplémentaires. De plus, ce gain est cotisable aux différents régimes de retraite, comme c'est le cas pour un horaire majoré. Les employés ont donc un horaire de 35 heures par semaine auquel sont ajoutées un certain nombre « d'heures additionnelles », et ce, de façon récurrente. Par exemple, un employé a une semaine normale de travail de 35 heures avec une majoration de 5 heures attribuée sous le « gain 17 ».

Les « heures additionnelles » ne sont pas prévues dans les différentes conditions de travail, et elles n'ont pas d'équivalent dans le SAGIP à titre d'horaire majoré. C'est pourquoi ces données n'apparaissent pas dans le SAGIP

et peuvent échapper ainsi aux statistiques gouvernementales concernant les horaires majorés. De l'avis de la Commission, les « heures additionnelles » ajoutées à un horaire de travail régulier constituent un horaire majoré, ce qu'a confirmé la CSST. Ainsi, ces horaires majorés devraient respecter les règles, émises dans les différentes conditions de travail de la fonction publique, qui permettent de donner un horaire majoré à un employé. La vérification de ces heures additionnelles a été effectuée en ce sens.

Le tableau 2 démontre qu'à la CSST plus de la moitié (58 %) des horaires majorés sont conformes, soit 33 sur 57. Le travail sous l'autorité immédiate d'un vice-président, par exemple un adjoint au vice-président, est l'une des situations fréquemment observées dans les dossiers à l'étude. Dans un autre exemple, un professionnel supervisait le travail d'employés de la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire dont l'horaire de travail normal dépassait 35 heures par semaine.

Par voie de conséquence, 42 % (24 cas sur 57) des horaires majorés vérifiés à la CSST ne sont pas conformes.

La Commission a constaté que l'utilisation des « heures additionnelles » sert, à certaines occasions, à pallier des primes de complexité « expert » et « émérite » ou des promotions, à compenser des responsabilités additionnelles, à attirer ou à retenir du personnel spécialisé ou à accélérer la progression salariale. Les cas qui suivent démontrent ces constats et les raisons données par la CSST pour attribuer ces horaires majorés.

- Pour deux conseillers en gestion des ressources humaines (CGRH), les heures additionnelles sont expliquées comme suit dans une lettre au dossier de l'employé : « Dans le contexte de la démarche de reconnaissance de la complexité supérieure des emplois de professionnels et de CGRH, je vous confirme le maintien de la décision antérieure concernant l'emploi que vous occupez à la Commission. Par ailleurs, il a été décidé de porter votre rémunération additionnelle de 7 % à 10 % de votre traitement annuel, sous

forme d'heures majorées. En conséquence, votre semaine de travail est majorée à 38,5 heures, et ce, rétroactivement au 3 janvier 2007. »

Pour deux autres CGRH, les heures additionnelles sont expliquées soit par de nouvelles responsabilités de coordination d'équipe de travail ou par le fait de compenser les nouveaux mandats confiés. Le nombre d'heures additionnelles accordées dans le premier cas est mentionné ainsi au dossier de l'employé : « [...] il faudrait majorer ses heures à 73,5 heures par période de paie (en gain 17), soit une majoration équivalente à 5 % de son traitement actuel ». Et, pour le deuxième cas : « [...] majorer les heures de travail [...] de 2,5 heures par semaine (soit environ 7,14 %), les portant ainsi à un total de 37,5 heures/semaine ».

Les dispositions régissant les conditions de travail des CGRH ne prévoient aucune disposition permettant d'attribuer un horaire majoré. D'ailleurs, dans un communiqué du 22 février 2007, le SCT rappelait que les conditions de travail des CGRH ne prévoient aucune disposition concernant l'établissement d'un horaire de travail régulièrement majoré à plus de 35 heures par semaine, avec augmentation proportionnelle du traitement. De plus, la Commission rappelle que l'horaire majoré ne peut en aucun cas servir à compenser une prime de complexité « expert » ou « émérite ». L'attribution d'un horaire majoré à ces quatre CGRH contrevient donc au cadre normatif.

La CSST a informé la Commission qu'elle mettra fin à l'horaire majoré pour trois de ces quatre CGRH, le 5 mai 2011. Quant au quatrième, la CSST a précisé qu'il prendra sa retraite en novembre 2011 et une préretraite cinq mois plus tôt, et qu'elle ne veut pas pénaliser cette personne en lui retirant cet avantage, même s'il est indu. Or, la Commission est d'avis que la CSST aurait également dû mettre fin à cet horaire majoré dès que la Commission l'en a informé.

- Un avocat s'est vu accorder un horaire majoré de 40 heures par semaine sous forme d'heures additionnelles. Cette majoration est en vigueur depuis le début de l'année 2008.

Les *Conditions de travail des avocats et notaires 2006-2009* ne prévoient aucune disposition permettant d'attribuer un horaire majoré. Cependant, depuis le 22 février 2011, de nouvelles dispositions législatives prévoient la possibilité d'allouer un horaire majoré d'un maximum de 40 heures lorsque les besoins le justifient. Bien qu'un horaire majoré puisse être accordé à un avocat depuis cette date, la CSST n'aurait pas dû l'accorder pendant les trois années précédentes.

- Un professionnel, classé analyste de l'informatique et des procédés administratifs, a obtenu un horaire majoré pour les raisons suivantes mentionnées à son dossier : « Considérant des responsabilités additionnelles [...], il est entendu de majorer exceptionnellement ses heures de travail payées de 10 %, les portant ainsi à 38,5 heures par semaine à compter du 26 mars 2009 [...]. De plus, il importe de mentionner que la [direction] est en démarche afin de faire reconnaître cet emploi de niveau de complexité supérieure [...] ».

L'article 4-1.04 des *Conditions de travail des professionnelles et des professionnels* ne prévoit pas l'attribution d'un horaire majoré en raison de responsabilités additionnelles que pourrait avoir un employé classé professionnel. De plus, comme mentionné précédemment, l'horaire majoré ne peut servir à compenser une prime de complexité « expert » ou « émérite ».

Par la suite, lors de la vérification, la CSST a allégué à la Commission qu'un horaire majoré a été accordé puisqu'elle a assimilé la direction générale où cet employé travaillait à un bureau d'une vice-présidence. Or, ce motif n'est pas acceptable, car cette réorganisation n'a été effective qu'en avril 2011. La

Commission est d'avis que la CSST n'aurait pas dû accorder un horaire majoré à cet employé deux ans avant cette réorganisation.

- Deux professionnels, classés actuaires fellows, et ayant une prime de complexité « émérite », avaient droit à des heures additionnelles, puisque « [...] à compter du 31 mai [2007], nous allons appliquer une nouvelle politique de rémunération des actuaires fellows. [...] Cette politique sera de 40 heures par semaine + 115 % du traitement ».

La CSST a informé la Commission qu'elle a pris la décision de joindre cette politique instaurée par un regroupement d'organismes gouvernementaux ayant à leur emploi des actuaires fellows. La CSST n'a toutefois pas été en mesure de fournir une politique écrite à cet effet ni une décision du Conseil du trésor l'autorisant.

La Commission soutient que cette politique n'est pas prévue aux *Conditions de travail des professionnelles et des professionnels*, et que l'attribution d'un horaire majoré doit respecter les conditions prévues. De plus, un regroupement d'organismes n'a pas l'autorité requise pour établir une rémunération additionnelle pour une catégorie d'employés, et ce, même si des difficultés de recrutement ou de rétention sont alléguées. En vertu de la loi, seul le Conseil du trésor peut établir la rémunération. Il appartient à la CSST ou à tout autre organisme de faire les démarches nécessaires pour faire modifier le cadre normatif lorsqu'il ne répond plus aux besoins de l'organisation.

- Deux professionnels, classés attaché d'administration, et quatre techniciens, classés instructeur en sauvetage minier, bénéficient d'une majoration d'heures pour les raisons suivantes inscrites dans une lettre à leur dossier : « [...] depuis le 1^{er} avril 2008, un projet pilote a été mis en place afin de régler la problématique d'attraction et de rétention des instructeurs du service du sauvetage minier. Pour ce faire, la rémunération en lien avec votre emploi a été ajustée selon certaines modalités et dans le respect des conditions de travail. [...] suite à l'évaluation positive des résultats du projet

pilote, une entente a été signée entre la CSST et l'Association minière du Québec. L'entente prolonge, à compter du 1^{er} avril 2010, les modalités appliquées lors du projet pilote, et ce, pour une durée indéterminée ».

De façon plus précise, la CSST ajuste le salaire, pour les deux attachés d'administration, de façon à ce qu'il corresponde au maximum de l'échelle de traitement de cette classe d'emplois, en majorant le nombre d'heures par semaine, incluant un maximum de cinq heures admissibles au régime de retraite. Ce nombre d'heures évolue de façon dégressive afin de tenir compte de leur progression dans l'échelle salariale. Pour les quatre instructeurs en sauvetage minier, la CSST majore les heures de travail à 45 heures par semaine, et considère les heures supplémentaires comme étant effectuées au-delà de 40 heures par semaine ou après huit heures dans une journée. Leur salaire est ainsi augmenté afin d'atteindre celui d'un professionnel classé attaché d'administration. Par ailleurs, l'Association minière du Québec rembourse à la CSST l'ensemble du traitement de ces employés.

La Commission déplore cette situation, d'une part, parce qu'elle ne respecte pas la progression des échelons salariaux prévus pour la classe d'emplois d'attaché d'administration en attribuant automatiquement l'équivalent du maximum de l'échelle et, d'autre part, parce qu'elle rémunère des techniciens selon l'échelle de la classe d'emplois d'attaché d'administration, soit une classe d'emplois de niveau professionnel. De plus, le principe d'équité entre des employés appartenant aux classes d'emplois de technicien n'est pas respecté. La CSST ne peut augmenter ainsi la rémunération de ces employés sous prétexte de la rareté de la main-d'œuvre, puisque ces employés sont toujours régis par leurs conditions de travail respectives même si leur rémunération est assumée, dans les faits, par une association privée.

Les modalités inscrites dans l'entente démontrent qu'il s'agit davantage d'un rehaussement salarial que d'une majoration d'horaire. Or, la CSST n'a pas l'autorité requise pour convenir d'une hausse salariale pour son personnel nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* et rémunéré en vertu de la *Loi sur l'administration publique*.

- Sept techniciens, classés inspecteur en santé et sécurité, bénéficient d'une majoration d'heures sous forme d'heures additionnelles afin d'obtenir le même traitement que la classe d'emplois d'attaché d'administration, une classe d'emplois de niveau professionnel. Quand la majoration des heures ne suffit pas à égaler le maximum de l'échelle de traitement des attachés d'administration, la différence est payée en gain répétitif (code 09 à la CSST et gain A098 dans le SAGIP). La CSST désigne ces ajustements sous le terme « équité salariale pour les inspecteurs » comme inscrit dans le dossier de l'employé : « Pour faire suite aux récentes discussions concernant la situation particulière des inspecteurs (classe 234) à la CSST, je vous confirme certaines décisions qui ont été prises en regard de vos conditions de travail. [...] votre horaire de travail sera ajusté annuellement, au début de la première période de paie de novembre, pour tenir compte des augmentations généralement consenties aux professionnels dans le cadre de la progression salariale, et ce, jusqu'à l'atteinte du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois 111, soit l'échelon 18. Toutefois, vous continuez d'être assujetti aux conditions de travail de la catégorie des fonctionnaires puisque votre classement demeure inspecteur en santé et sécurité (classe d'emplois 234). »

De l'avis de la Commission, une telle situation ne respecte aucunement les dispositions régissant les *Conditions de travail des fonctionnaires*, et elle contrevient de façon flagrante aux échelles de salaire de la classe d'emplois d'inspecteur en santé et sécurité. De plus, cette situation transgresse les règles de classification des emplois de la fonction publique établies par le Conseil du trésor.

La CSST est présentement en discussion avec le SCT pour revoir la classification de cette classe d'emplois. Toutefois, jusqu'à ce que des décisions soient prises, la CSST doit respecter les dispositions régissant les *Conditions de travail des fonctionnaires* ainsi que la classification des emplois dans la fonction publique.

- Un technicien en administration a obtenu une majoration de son horaire de travail afin que son traitement corresponde à une promotion de technicien principal comme mentionné à son dossier : « [...] il avait été entendu de donner [...] des heures majorées qui correspondront à une promotion comme technicien principal. Il aura ainsi le traitement équivalent à 264-05 [technicien en administration, classe principale]. S'il y avait une promotion, il aurait aussi droit à un avancement d'échelon à 3. La majoration d'heures passera à 7,6 h jusqu'à son départ [à la retraite] en 2010 ».

La justification invoquée pour attribuer un horaire majoré à ce technicien constitue clairement un moyen de pallier une promotion à la classe principale, ce qui est inacceptable et contrevient au système de promotion dans la fonction publique ainsi qu'au principe d'égalité d'accès aux emplois de la fonction publique prôné par la loi.

- Un deuxième technicien en administration a un horaire majoré de 39 heures depuis le 1^{er} avril 2009. Il n'y avait aucune justification dans son dossier. La Commission a toutefois trouvé des documents démontrant qu'il a obtenu, depuis au moins 2004, et ce, jusqu'au 1^{er} avril 2009, des heures additionnelles ou supplémentaires récurrentes afin de « protéger » un salaire qui était supérieur à celui du maximum de l'échelle de traitement. La Commission considère cette majoration non conforme en vertu des *Conditions de travail des fonctionnaires*.
- Un dernier technicien en administration a un horaire majoré depuis le 1^{er} mai 2004, et ce, jusqu'à la prise de sa retraite prévue en septembre 2011, sans justification à son dossier. La CSST a mentionné que cette personne

avait cumulé deux fonctions et qu'avec son départ à la retraite, ce dossier sera régularisé. La Commission est d'avis que le cumul de deux fonctions n'est pas un motif valable pour attribuer un horaire majoré, et que la CSST aurait dû y mettre fin dès que la Commission l'en a informé.

4.2.2 Ministère des Services gouvernementaux

Le tableau 2 démontre qu'au MSG, une majorité des cas d'horaires majorés (87 %) sont conformes, soit 58 cas sur 67. Les raisons qui justifient ces horaires majorés sont le travail sous l'autorité immédiate d'un sous-ministre associé ou le travail avec des personnes qui ont un horaire régulier de plus de 35 heures par semaine. Également, des magasiniers du Service aérien gouvernemental ont un horaire de 40 heures qui est conforme aux *Conditions de travail des fonctionnaires*, puisque leur travail doit s'accomplir au moyen de quarts de travail.

Le tableau 2 permet également de constater que 13 % (9 cas sur 67) des horaires majorés vérifiés ne sont pas conformes.

- Cinq analystes de l'informatique et des procédés administratifs se sont vu accorder un horaire majoré de 40 heures le 12 janvier 2009, soit à la date où leur désignation à des postes de complexité « expert » a pris fin et où ils ont renoncé par lettre à leur protection de prime de 180 jours. Un horaire majoré de 40 heures représente une augmentation du traitement de 14,3 %. Cet horaire est expliqué par le Ministère du fait que « Chaque professionnel [...] est responsable d'orienter et de supporter les travaux d'au moins deux consultants selon les besoins des dossiers et mandats ». La Commission conclut que l'horaire majoré accordé à ces cinq employés ne respecte pas les *Conditions de travail des professionnelles et des professionnels*. Par ailleurs, la Commission a constaté que quatre des cinq descriptions d'emploi mentionnent que les postes ont été évalués de niveau « émérite ». Les employés ne sont toutefois pas désignés sur ces postes, ce

qui ne leur permet pas de recevoir la prime de 15 %. De toute évidence, l'attribution de l'horaire majoré de 40 heures à la suite de la fin de leur désignation à titre d'expert sert à leur attribuer un traitement sensiblement équivalent à celui d'un poste de complexité « émérite ».

- Quatre techniciens en administration du Service aérien gouvernemental ont un horaire majoré de 40 heures sans justification au dossier. L'un d'entre eux a cet horaire depuis 1990. Le Ministère a expliqué ces quatre horaires majorés en invoquant l'efficacité du service. La Commission rappelle au MSG que l'article 8-30.06 des *Conditions de travail des fonctionnaires* stipule que « Si le sous-ministre invoque l'efficacité du service en vertu du paragraphe f) de l'article 8-30.04, il fournit au syndicat les motifs de sa décision ».

Le Ministère a informé la Commission qu'il avisera le syndicat par lettre afin d'expliquer l'attribution de l'horaire majoré à ces employés et ainsi régulariser la situation.

4.2.3 Ministère de la Sécurité publique

Le tableau 2 démontre que 74 cas d'horaires majorés sur 93 (80 %) sont conformes au MSP, soit la majorité des cas. Parmi ceux-ci, sept professionnels ont un horaire majoré de 40 ou de 45 heures justifié soit par le fait de travailler dans un bureau de sous-ministre ou de travailler, en tant qu'adjoint, sous l'autorité immédiate d'un sous-ministre associé. Dans un autre exemple, 27 agents de bureau, classe principale, agissant comme chef d'équipe des préposés aux télécommunications de la Sûreté du Québec, ont un horaire majoré de 40 heures afin que leur horaire corresponde à celui des préposés aux télécommunications. Également, certains horaires majorés ont été attribués à des employés travaillant directement avec des policiers, afin que leur horaire corresponde à celui des policiers qui ont un horaire de travail normal de 40 heures.

Le tableau 2 démontre également que 20 % (19 cas sur 93) des horaires majorés vérifiés au MSP ne sont pas conformes.

- Sept techniciens et trois employés de bureau ont obtenu un horaire majoré. Dans leur dossier, le Ministère a invoqué comme raison la charge de travail élevée et l'ampleur de la tâche. Ces horaires majorés n'ont pas été jugés conformes par la Commission puisque ces motifs ne sont pas prévus dans les conditions de travail des fonctionnaires.

Le Ministère a précisé que ces justifications faisaient référence à « l'efficacité du service ». Or, le MSP n'a pas fourni au syndicat les motifs d'attribution de ces horaires majorés, tel que stipulé à l'article 8-30.06 des *Conditions de travail des fonctionnaires*.

- Dans deux autres cas d'horaires majorés attribués à un technicien en administration et à un agent de secrétariat, il n'y avait aucune justification dans les dossiers, et le Ministère n'a pas été en mesure de fournir des informations additionnelles. La Commission a jugé ces deux cas non conformes.
- L'un des dossiers d'horaires majorés vérifié a permis à la Commission de constater une pratique particulière au MSP. Ainsi, des employés, classés sur des listes de déclaration d'aptitudes d'emploi de constable spécial (agent de la paix), reçoivent une formation qualifiante de huit semaines à l'École nationale de police afin d'accéder à ce niveau d'emploi et, pendant cette période, ils conservent leur classement (agent de bureau dans le cas présent) et obtiennent un horaire majoré de 40 heures, soit l'horaire normal des agents de la paix. De plus, ils commencent à verser des cotisations au Syndicat des agents de la paix. Le Ministère considère que ces employés occupent un poste d'agent de la paix pendant leur formation, même s'ils conservent leur classement. Dans le cas des candidats qui ne sont pas fonctionnaires, ils sont embauchés pendant la formation comme occasionnels de moins d'un an, avec un horaire de 40 heures, au salaire

minimum. Au même titre que ces derniers, le Ministère accorde un horaire de 40 heures aux fonctionnaires qui suivent la même formation.

La Commission considère que l'horaire majoré attribué pendant cette formation n'est pas justifié parce que ces employés conservent leur classement d'origine et leur traitement, basé sur 35 heures par semaine, et qu'aucune condition prévue pour justifier l'horaire de 40 heures n'est satisfaite. De plus, la Commission ne comprend pas la disparité de traitement accordé aux employés réguliers et aux occasionnels pendant cette formation.

- Au Fonds des services de police, cinq horaires majorés, jugés non conformes par la Commission, sont attribués à trois professionnels, à un technicien et à un employé de bureau; la justification invoquée était que les employés devaient répondre aux exigences de leurs fonctions. Cette justification n'est pas prévue dans les différentes conditions de travail.
- Un professionnel, également du Fonds des services de police, s'est vu attribuer un horaire majoré au moment où on l'a reclassé de conseiller en gestion des ressources humaines à agent de recherche et de planification socio-économique. Cependant, ce reclassement a été fait de façon rétroactive près de cinq mois précédant sa titularisation. De plus, la majoration a été justifiée afin de répondre aux exigences de ses fonctions. De l'avis de la Commission, cette justification n'est pas valable. Cependant, l'horaire majoré de cet employé est devenu conforme en février 2011, à la suite d'une affectation dans une autre direction où il doit travailler en étroite collaboration avec des policiers.

Globalement, au MSP, la presque totalité des dossiers d'horaires majorés non conformes présentait peu ou pas de justifications.

Recommandations

Recommandation 1

La Commission recommande aux ministères et à l'organisme concernés de régulariser les cas d'horaires majorés non conformes, de respecter les règles d'attribution des horaires majorés prévues au cadre normatif et de respecter l'ensemble des dispositions régissant la rémunération des employés, notamment en ce qui a trait à la classification des emplois, aux échelles de traitement, à l'attribution des primes de complexité « expert » et « émérite » ainsi qu'aux promotions;

Recommandation 2

La Commission recommande aux ministères et à l'organisme concernés de documenter, dans le dossier de l'employé, l'attribution d'un horaire majoré en démontrant clairement dans quelle mesure les règles d'attribution prévues dans le cadre normatif s'appliquent.

Recommandation 3

La Commission recommande aux ministères et à l'organisme concernés d'instaurer un processus de révision périodique afin de s'assurer que la majoration des heures de travail soit toujours justifiée et conforme au cadre normatif.

Recommandation 4

La Commission recommande à la CSST de rendre compte intégralement de ses horaires majorés et de cesser d'utiliser le concept d'heures additionnelles.

Recommandation 5

La Commission recommande à la CSST de régulariser la rémunération des actuaires fellows et des instructeurs en sauvetage minier.

4.3 Primes

Le tableau suivant présente la répartition des différentes primes vérifiées selon leur conformité.

Tableau 3

Répartition des différentes primes selon leur conformité, par ministère et organisme

Ministère et organisme	Fonction additionnelle		Prime de soir		Prime de fin de semaine		Supplément secrétaire principale		Prime de rétention		Forfaitaire versement unique		Forfaitaire versement répétitif		Prime chef d'équipe		Nombre total			% Non conformes	
	C	NC	C	NC	C	NC	C	NC	C	NC	C	NC	C	NC	C	NC	Primes	C	NC		
CSST								1	34					5		11	11	62	50	12	19 %
MSG	1		4													4	9	5	4	44 %	
MSP*			30		25				5		3		1		2	4	70	66	4	6 %	
TOTAL	1	0	34	0	25	0	0	1	39	0	3	0	6	0	13	19	141	121	20	14 %	
	1		34		25		1		39		3		6		32						

*Incluant le Fonds des services de police

C : conforme

NC : non conforme

Ce tableau permet de constater que six des huit primes vérifiées, soit la prime pour fonction additionnelle, la prime de soir, la prime de fin de semaine ou de fin de période, la prime de rétention, le forfaitaire-versement unique non assujetti au régime de retraite et le forfaitaire-versements répétitifs, ont été attribuées conformément au cadre normatif. La Commission note avec satisfaction que la majorité des primes versées, soit 121 sur 141 (86 %) est conforme.

Seules deux types de primes ont des situations de non-conformité. Il s'agit du supplément de secrétaire principale et de la prime de chef d'équipe, qui représentent 14 % des cas de non-conformité (20 sur 141) de l'ensemble des primes.

4.3.1 Supplément de secrétaire principale

La seule situation de non-conformité pour cette prime se trouve à la CSST. Il s'agit d'un technicien en administration (classé agent de secrétariat jusqu'en 2002), en prêt de service dans un autre organisme depuis septembre 2008. Il reçoit, depuis le 19 mai 2009, une somme de 1 800 \$ en rémunération additionnelle, comme indiqué dans un courriel daté du 25 mai 2009. Une note manuscrite sur le document précise : « 1 800 \$: prime sec. principale », « payé en gain 09 car est tech. adm. ».

Selon la *Directive concernant les conditions de travail des fonctionnaires*, ce supplément est accordé à un fonctionnaire classé « secrétaire principal » ou « agent de secrétariat ». Rien n'est prévu pour qu'un technicien en administration reçoive une prime de 1 800 \$. La CSST a contourné la Directive en utilisant le code de gain 09 (équivalent, dans le SAGIP, du gain A098, soit forfaitaire-versements répétitifs) au lieu du code de gain 37 (prime de secrétaire principale) afin de permettre qu'un employé classé technicien en administration reçoive un supplément de secrétaire principale. Ce technicien a déjà reçu cette prime, depuis au moins septembre 2007, sous le code de la prime de secrétaire principale, alors qu'il n'était pas non plus admissible à cette prime. La Commission déplore cette situation non conforme.

À la suite de la vérification, la CSST a informé la Commission qu'elle a mis fin à l'attribution de cette prime.

4.3.2 Prime de chef d'équipe

La Commission a vérifié 32 cas d'attribution de la prime de chef d'équipe. Plus de la moitié d'entre eux n'étaient pas conformes, soit 19 des 32 cas (59 %). Cette non-conformité concernait principalement le respect de la durée maximale de l'attribution de cette prime.

Commission de la santé et de la sécurité du travail

- Neuf cas de désignations à titre provisoire à deux postes de technicien et à sept postes d'employé de bureau, pour lesquelles une prime de chef d'équipe a été accordée, ont dépassé les durées prescrites à l'article 5-20.19 des *Conditions de travail des fonctionnaires*, soit six mois, ou neuf mois lorsqu'un concours de recrutement doit être tenu pour combler cet emploi. Ces durées se sont étendues de huit mois à près de cinq ans.

Pour le cas dont la désignation dure depuis près de cinq ans, le formulaire de désignation est incomplet, car il ne précise pas le type de désignation. Le dossier indique que l'employé agit à titre de chef d'équipe en remplacement d'une autre personne. Cependant, la Commission est d'avis qu'il s'agit plutôt d'une désignation à titre provisoire. La CSST a confirmé qu'il s'agissait bien d'une désignation à titre provisoire parce que le poste est vacant, et qu'un concours de promotion d'agent de bureau, classe principale, est prévu en 2011 pour pourvoir ce poste de façon permanente.

- Un agent d'indemnisation et un agent de bureau se sont vu attribuer la prime de chef d'équipe en raison de la nécessité du service (article 5-20.18). Dans ces deux cas, le formulaire de désignation indique une « désignation d'un remplaçant temporaire ». Cependant, il est précisé au dossier que, dans le premier cas, la personne est désignée « pour les besoins du service et changement de l'organisation du travail. Supervision d'une équipe de nouvelles recrues » pour une période de deux ans. Dans le second cas, la personne est désignée « pour les besoins du service et changement à l'organisation du travail. Supervision d'une équipe d'agents de bureau » pour une période de douze mois. Ces durées ne respectent pas le cadre normatif. En effet, l'article 5-20.18 des *Conditions de travail des fonctionnaires* stipule que la période pendant laquelle l'employé se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service ne doit pas excéder huit mois par année financière dans cette fonction.

Ministère des Services gouvernementaux

La Commission a observé quatre cas au Service aérien gouvernemental où les employés ont obtenu une prime de chef d'équipe en raison, selon le Ministère, des « nécessités du service » comme le prévoit l'article 5-20.18 des *Conditions de travail des fonctionnaires*.

- D'abord, un employé de bureau a participé à un processus de promotion sans concours en 2009 pour son emploi qui a été réévalué « technicien en administration, classe nominale », puisqu'il effectuait des tâches de chef d'équipe auprès du personnel de bureau. Il a échoué et, malgré cela, il a été maintenu à son emploi alors qu'il aurait dû être affecté ailleurs. Depuis 2007, il est, chaque année, « désigné à titre provisoire » comme chef d'équipe, à l'aide du formulaire de désignation, pour une durée de huit mois par année. Un courriel versé au dossier de l'employé indique que la prime de chef d'équipe est attribuable seulement huit mois par année financière.
- Dans les trois autres cas concernant des techniciens de l'entretien des aéronefs, classe inspecteur, ces derniers obtiennent la prime de chef d'équipe également en raison des « nécessités du service », selon le Ministère. Pour deux d'entre eux, la prime est attribuée pour une période de huit mois, chaque année, depuis 2008; le troisième la reçoit toute l'année depuis le 1^{er} avril 2009. D'après les données du SAGIP, la prime est renouvelée pour ces trois employés jusqu'au 1^{er} avril 2012, et ce, pendant toute l'année pour les périodes 2010-2011 et 2011-2012. Le Ministère a précisé à la Commission qu'à défaut de classe principale dans ce corps d'emplois, la prime de chef d'équipe est nécessaire.

Dans ces quatre situations, la Commission a observé qu'il s'agit d'une pratique récurrente et que les employés se voient confier des attributions de chef d'équipe de façon permanente, plutôt que de façon temporaire, comme cela est prescrit à l'article 5-20.18 des *Conditions de travail des fonctionnaires*. La Commission considère qu'il y a une utilisation inappropriée de cet article pour

pallier l'absence de classe principale dans ces corps d'emplois. En effet, selon la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion*, le volet chef d'équipe n'existe pas. De plus, de l'avis de la Commission, les besoins liés aux nécessités du service ne devraient être que temporaires. Si les besoins perdurent, le Ministère devrait voir à régulariser la situation de façon permanente. Pour ces raisons, la Commission considère ces cas non conformes.

Ministère de la Sécurité publique

Au MSP, quatre cas de désignation à titre provisoire au Fonds des services de police, concernant un poste de technicien en administration et trois postes de préposé aux télécommunications, n'ont pas respecté les durées prescrites à l'article 5-20.19 des *Conditions de travail des fonctionnaires*, soit six mois, ou neuf mois lorsqu'un concours de recrutement doit être tenu pour combler cet emploi.

- Pour le technicien en administration, le formulaire de désignation indique une « désignation d'un remplaçant temporaire ». Cependant, les raisons invoquées mentionnent « l'assignation provisoire à titre de pilote de l'application Comptes à payer du système SAGIR¹. Chef d'équipe et personne-ressource (spécialiste) pour toutes les transactions comptables les plus complexes, [...] ». La Commission est d'avis qu'il s'agit d'une désignation à titre provisoire. Celle-ci a été d'une durée de 20 mois. Le Ministère a informé la Commission que la prime ne sera pas renouvelée au-delà de mai 2011.

¹ Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources

- La durée de désignation à titre de chef d'équipe des trois préposés aux télécommunications, a été respectivement de 18, de 24 et de 30 mois. Un formulaire de désignation indiquait également une « désignation d'un remplaçant temporaire ». Cependant, il s'agissait bel et bien d'une désignation à titre provisoire. La justification invoquée était une « désignation provisoire en attendant la nomination de membres permanents à la fonction de chef d'équipe préposé aux télécommunications ». Afin de régulariser la situation, les responsables du Fonds des services de police ont informé la Commission que la Sûreté du Québec entend tenir un concours, en 2011-2012, d'agent de bureau, classe principale, pour exercer la fonction de chef d'équipe des préposés aux télécommunications.

La Commission rappelle au Ministère que les désignations à titre provisoire doivent se faire dans le respect des conditions de travail.

Recommandations

Recommandation 6

La Commission recommande aux ministères et à l'organisme concernés de respecter les durées de désignation prescrites aux conditions de travail des fonctionnaires.

Recommandation 7

La Commission recommande aux ministères et à l'organisme concernés de remplir le formulaire de désignation de façon à pouvoir constater s'il s'agit d'une désignation à titre provisoire (le poste est vacant), d'une désignation d'un remplaçant temporaire (le titulaire du poste est absent temporairement et reviendra à son poste), ou d'une nécessité du service (une modification temporaire des attributions).

5. CONCLUSION

Cette vérification avait pour but de s'assurer de la conformité de l'attribution de l'horaire majoré et de certaines primes dans deux ministères et un organisme.

La Commission constate que 80 % des situations où un horaire majoré ou une prime avaient été attribués respectaient le cadre normatif. En ce qui a trait aux horaires majorés, la Commission est particulièrement préoccupée par leur taux de non-conformité qui se situe près du quart, soit 24 %. Quant à l'attribution des primes, seulement 14 % ne sont pas conformes, et la majorité de celles-ci concerne la durée d'attribution de la prime de chef d'équipe.

La rémunération additionnelle ne devrait pas avoir pour but de récompenser certains employés au sein des organisations, ou encore être une mesure d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Le cadre normatif énonce clairement les conditions à respecter pour l'attribution d'un horaire majoré et de certaines primes. Ces conditions doivent être respectées par l'ensemble des ministères et organismes.

Selon la Commission, l'attribution de certains avantages financiers non conformes engendre de l'iniquité au sein des employés de la fonction publique et, à certains égards, elle ouvre la porte à des conflits organisationnels. La Commission est d'avis que la rémunération additionnelle est un sujet sensible et que, lorsque des mesures ayant pour effet de procurer un avantage pécuniaire à certains employés sont prises, les ministères et organismes doivent être en mesure de justifier leurs décisions en se référant au cadre normatif qui les habilite.

De l'avis de la Commission, les gestionnaires devraient respecter rigoureusement les conditions autorisant un horaire majoré ou une prime, puisque les situations le permettant s'appuient sur un cadre restrictif. Il est donc important, pour les ministères et organismes, de faire un suivi régulier de chacune des situations concernées et de ne pas développer des automatismes. La Commission est d'avis que les directions des ressources humaines doivent également faire preuve de plus de rigueur dans l'attribution des horaires majorés et de la durée de la prime de chef d'équipe, afin de s'assurer que les conditions d'attribution respectent le cadre normatif.

6. COMMENTAIRES DES MINISTÈRES ET DE L'ORGANISME CONCERNÉS

Commission de la santé et de la sécurité du travail

La CSST a pris connaissance des recommandations de la CFP et en comprend les motifs sous-jacents. La CSST donnera suite aux recommandations de la CFP.

Recommandations 1, 2 et 3

Depuis la vérification de la CFP, la CSST a mis ou est en voie de mettre un terme à la totalité des situations de non-conformité d'attribution d'horaires majorés. Par ailleurs, la CSST révisera ses processus et ses outils afin de mieux documenter et revoir périodiquement l'attribution d'heures majorées et ce, en conformité avec le cadre normatif.

Recommandation 4

La CSST transmet à chaque période de paie l'information concernant l'attribution d'horaires majorés au Secrétariat du Conseil du trésor, incluant les heures additionnelles (gain 17). Cette reddition de compte se fait selon les spécifications demandées. Par souci de clarté, la CSST apportera les modifications nécessaires au fichier de transfert de données vers le SAGIP pour dorénavant identifier de façon plus évidente l'attribution d'heures majorées sous ce gain.

Recommandation 5

Pour ce qui est des actuaire fellows et des instructeurs en sauvetage minier, la CSST analysera comment elle pourra régulariser la situation dans les meilleurs délais.

Recommandations 6 et 7

La CSST a régularisé ou est en voie de régulariser l'ensemble des situations non conformes soulevées au regard des durées de désignations prévues aux conditions de travail des fonctionnaires, notamment par un concours de promotion d'agent de bureau, classe principale. La CSST révisera ses processus et ses outils afin d'assurer le respect des durées de ces désignations.

Ministère des Services gouvernementaux

Le MSG prend note des informations pertinentes et des recommandations contenues dans le rapport de la Commission. Il tiendra compte des recommandations 1 à 3, 6 et 7 dans les ajustements à apporter à l'égard des situations dont il est fait état dans ce rapport.

Ministère de la Sécurité publique

Le MSP reconnaît que les justifications présentes dans certains dossiers étaient insuffisantes. Une analyse a posteriori nous porte à croire qu'une majorité de ces situations auraient pu faire l'objet d'une justification adéquate et conforme aux conditions de travail. En conséquence, nous nous engageons à revoir nos processus et notre formulaire afin d'y inclure précisément les conditions donnant le droit à un horaire majoré, selon la convention collective applicable, afin d'assurer à l'avenir, une documentation adéquate de chaque situation. De plus, nous modifierons nos procédures pour s'assurer que le syndicat en soit avisé systématiquement, conformément à la convention applicable.

De plus, le MSP souligne qu'il procède déjà depuis deux ans à une révision périodique de façon annuelle.

Direction générale de la Sûreté du Québec

À la suite de la vérification, la Sûreté du Québec entreprendra, au cours des prochaines semaines, des mesures afin de mettre fin aux cinq horaires majorés jugés non conformes.

Conformément aux recommandations 2 et 3 du rapport de vérification sur l'horaire majoré, la Sûreté du Québec entend mettre en place, au cours de la prochaine année, une procédure afin d'avoir un meilleur contrôle des horaires majorés. La procédure mise en place permettra, entre autres, de mieux documenter les demandes et d'en assurer un contrôle périodique.

Considérant que les commentaires sur les primes de désignation sont déjà inscrits dans le rapport de vérification, nous n'avons pas d'autres justifications à ajouter.

7. COMMENTAIRES DU SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, À TITRE D'ORGANISME DE GOUVERNE, RESPONSABLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les faits saillants du projet de rapport, la Commission mentionne que la mise en place d'un certain nombre d'heures majorées et l'octroi de certaines primes ne sont pas conformes au cadre normatif en vigueur. Le SCT est conscient que des écarts puissent exister au niveau de l'application par les ministères et les organismes (MO) des dispositions régissant les conditions de travail du personnel.

Bien qu'en vertu de l'article 37 de la *Loi sur la fonction publique*, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme soit responsable de la gestion des ressources humaines et que l'article 33 de la *Loi sur l'administration publique* prévoit qu'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, le SCT fait les interventions requises lorsqu'il constate des écarts afin de rétablir la situation.

Ainsi, le SCT est d'accord avec l'ensemble des recommandations émises par la Commission puisqu'elles visent le respect, par les MO, du cadre normatif.