



**MÉMOIRE DU  
SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS  
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

**PRÉSENTÉ À  
LA COMMISSION DES TRANSPORTS  
ET DE L'ENVIRONNEMENT**

**DANS LE CADRE DES  
CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET AUDITIONS PUBLIQUES  
SUR LE PROJET DE LOI N° 61, LOI ÉDICTIONT LA LOI SUR MOBILITÉ  
INFRA QUÉBEC ET MODIFIANT CERTAINES DISPOSITIONS RELATIVES  
AU TRANSPORT COLLECTIF**

11 septembre 2024  
Audition en visioconférence  
Salle Louis-Hyppolite-La Fontaine  
Hôtel du Parlement  
1045, rue des Parlementaires  
Québec (Québec) G1A 1A3

## Table des matières

1.	Présentation du SPGQ.....	3
2.	Les grandes lignes du projet de loi n° 61 édictant la <i>Loi sur Mobilité Infra Québec et modifiant certaines dispositions relatives au transport collectif</i> .....	4
3.	Les membres du SPGQ : gardiens de l'intégrité des services publics.....	5
4.	La <i>Loi sur la fonction publique</i> .....	5
5.	Les véritables raisons pour créer des sociétés d'État à l'extérieur de la fonction publique ....	6
6.	Pour un nouveau système de classification des emplois professionnels dans la fonction publique.....	8
7.	La création unilatérale d'unités de négociation par le gouvernement .....	10
8.	Commentaires sur certains articles du projet de loi n° 61 .....	11
9.	Constatations du Vérificateur général du Québec (VGQ) et de l'Autorité des marchés publics (AMP).....	12
10.	Conclusion et recommandations .....	14
	Annexe 1 - Évaluation des emplois de la fonction publique .....	15

## 1. Présentation du SPGQ

### **Le plus grand syndicat de professionnelles et professionnels du Québec**

- Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est le plus grand syndicat de personnel professionnel du Québec. Créé en 1968, il représente environ 35 000 spécialistes, dont près de 26 000 dans la fonction publique, 6 000 à Revenu Québec et 3 000 répartis dans les secteurs de la santé, de l'enseignement supérieur et au sein de diverses sociétés d'État.

### **Un large bassin d'expertes et d'experts des services publics**

- Titulaire d'une formation universitaire ou d'une expérience équivalente, le personnel professionnel du gouvernement du Québec est issu de multiples disciplines telles que : informatique, agronomie, administration, médecine vétérinaire, biologie, géologie, chimie, ingénierie forestière, arpentage, architecture, développement industriel, économie, évaluation, communication, bibliothéconomie, traduction, travail social, droit, orientation, psychologie, sciences de l'éducation, réadaptation, pédagogie, affaires internationales, muséologie, comptabilité, fiscalité, actuariat, etc.

## 2. Les grandes lignes du projet de loi n° 61 édictant la *Loi sur Mobilité Infra Québec et modifiant certaines dispositions relatives au transport collectif*

- Ce projet de loi institue Mobilité Infra Québec (MIQ) qui a pour mission d'effectuer, lorsque le gouvernement lui en confie la responsabilité, l'analyse d'opportunité, la planification et la réalisation de projets complexes de transport. Il précise que MIQ peut également réaliser des analyses en transport à la demande du ministre responsable des transports et de la mobilité durable et exécuter tout autre mandat que le gouvernement lui confie.
- Il détermine les règles d'organisation et de fonctionnement de MIQ et l'assujettit à la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*.
- Il permet notamment à MIQ d'acquérir, par expropriation, les immeubles qu'elle juge nécessaires dans le cadre de sa mission pour son propre compte ou pour le compte du gouvernement, d'une municipalité locale, d'une société de transport en commun, du Réseau de transport métropolitain ou de l'Autorité régionale de transport métropolitain.
- Le projet de loi prévoit que seule MIQ a compétence à l'égard d'un projet complexe de transport dont le gouvernement lui a confié la planification ou la réalisation.
- Le projet de loi prévoit que la nomination du personnel par MIQ se fait selon le plan d'effectifs qu'elle établit et qu'elle détermine les unités de négociation applicables dans le cadre du régime de représentation syndicale. Il établit les dispositions financières qui s'appliquent à MIQ et prévoit les comptes et les rapports qu'elle doit produire.
- Le projet de loi modifie la *Loi sur le ministère des Transports* pour prévoir qu'à défaut d'entente avec le ministre, le montant de la contribution financière d'une municipalité ou d'un autre organisme à un projet complexe de transport est fixé par le gouvernement. De plus, il permet que le Fonds des réseaux de transport terrestre finance les projets complexes de transport ou les mandats sous la responsabilité de MIQ.
- Il modifie également la *Loi sur les infrastructures publiques* afin que les projets d'infrastructure de transport soient sous la gestion et la maîtrise du ministre responsable des transports et de la mobilité durable. Il prévoit la nécessité pour ce ministre et pour un organisme public de s'associer à la Société québécoise des infrastructures (SQI) lorsqu'un projet d'infrastructure de transport concerne principalement un bâtiment. Il prévoit également que, pour les projets sous la responsabilité de Mobilité Infra Québec, l'association avec la SQI n'est requise que lorsque le gouvernement le détermine.
- Il apporte diverses modifications à la *Loi sur le Réseau de transport métropolitain* et à la *Loi sur les sociétés de transport en commun* afin notamment d'encadrer la vente ou l'aménagement d'un immeuble acquis pour un projet de transport collectif.

### 3. Les membres du SPGQ : gardiens de l'intégrité des services publics

- La volonté du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) de réagir au projet de loi n° 61 repose en partie sur le fait que ses membres, détenteurs de l'expertise de l'État, sont stratégiquement placés pour permettre au gouvernement d'accomplir sa mission. Ils occupent une position centrale pour jouer le rôle de véritables gardiens de l'intérêt public et de l'intégrité des services publics. Ils exercent un rôle-conseil auprès des ministères et organismes du gouvernement du Québec. Ils sont fiers de travailler pour le peuple québécois et demandent que leur travail soit reconnu à sa juste valeur.

### 4. La *Loi sur la fonction publique*

- Le SPGQ remet en question le choix du gouvernement de créer encore une fois une entité évoluant à l'extérieur de la juridiction de la *Loi sur la fonction publique* (LFP) échappant au plein contrôle démocratique des élus.
- Des entités contrôlées par des conseils d'administration nommés par le gouvernement et qui se donnent, particulièrement pour leurs dirigeants, des politiques salariales en général plus généreuses que celles offertes dans la fonction publique.
- La LFP contient un ensemble de dispositions qui régissent le travail des fonctionnaires et qui permettent, entre autres :
  - l'efficacité de l'administration ainsi que l'utilisation et le développement des ressources humaines d'une façon optimale;
  - l'égalité d'accès de tous les citoyens et de toutes les citoyennes à la fonction publique;
  - l'impartialité et l'équité des décisions affectant les fonctionnaires;
  - la contribution optimale, au sein de la fonction publique, des diverses composantes de la société québécoise.
- Sous peine de mesures disciplinaires ou administratives, le serviteur public doit se conformer à des normes d'éthique et de discipline concernant:
  - la loyauté et l'allégeance à l'organisation;
  - l'exercice de ses fonctions dans l'intérêt public, au mieux de sa compétence, avec honnêteté et impartialité;
  - le traitement du public avec égards et diligence;
  - la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et la protection des renseignements personnels;
  - le conflit d'intérêts;
  - la corruption et les avantages indus;
  - la neutralité politique;
  - le devoir de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

- La loi prévoit également des dispositions concernant la gestion des ressources humaines (planification, organisation, direction, développement et évaluation des ressources humaines, de même que la dotation).
- En créant des entités externes à la fonction publique, le gouvernement envoie le message que l'administration publique gouvernementale est inefficace. Il devrait plutôt s'engager dans une démarche de simplification des processus décisionnels afin de gagner en efficacité.
- L'agilité, la plus grande imputabilité et l'efficacité mises de l'avant pour la création de cette agence sont atteignables dans le cadre de la fonction publique.
- Malgré certains problèmes éprouvés par l'administration publique, il n'en reste pas moins que les Québécoises et les Québécois peuvent compter sur une panoplie de services publics de qualité offerts à moindre coût que s'ils étaient dispensés par le secteur privé et sur un personnel professionnel, compétent, dévoué et engagé.
- Contrairement aux précédentes itérations envisagées pour le ministère des Transports et de la Mobilité durable (MTMD), le projet de loi n° 61 ne prévoit pas le transfert de beaucoup de personnel de celui-ci vers MIQ. Les mesures de protection des emplois et de retour dans la fonction publique sont prévues au projet de loi.
- Le gouvernement considère que le ministère n'a pas l'expertise nécessaire : plutôt que se doter de l'expertise, on crée une nouvelle structure. Est-ce qu'on s'est posé la question à savoir pourquoi l'expertise serait manquante? Quelles sont les raisons? Est-ce que les décisions et les orientations gouvernementales sont en cause? Est-ce que les conditions de travail empêchent d'attirer l'expertise nécessaire?

## 5. Les véritables raisons pour créer des sociétés d'État à l'extérieur de la fonction publique

- Le projet de loi n° 61 détermine les règles d'organisation et de fonctionnement de Mobilité Infra Québec et l'assujettit à la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*.
- Depuis que ce gouvernement est au pouvoir, la création de plusieurs nouvelles entités et des changements de missions à l'extérieur de la juridiction de la *Loi sur la fonction publique* (LFP) échappant au plein contrôle démocratique des élus et élues ont eu lieu, notamment :
  - La création de l'agence Santé Québec issue du projet de loi n° 15, *Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace*;
  - Un transfert important de personnel et d'expertise du ministère de l'Économie et de l'Innovation vers Investissement Québec à la suite de l'adoption du projet de loi n° 27, *Loi concernant principalement l'organisation gouvernementale en matière d'économie et d'innovation*. À noter que ce transfert s'est fait à l'avantage

du personnel transféré qui a vu son salaire augmenter substantiellement pour faire le même travail, ce qui va à l'encontre du principe « à travail égal, salaire égal »;

- Le projet prévoyant que toutes les activités de recouvrement de la Société de l'assurance automobile du Québec, du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du ministère de la Justice se retrouveraient à l'Agence du revenu du Québec (ARQ) par l'entremise du projet de loi no 30, *Loi visant la récupération de sommes dues à l'État* (ce projet n'a pas été appelé pour l'instant);
  - La migration vers l'ARQ des services de numérisation, de messagerie, d'entreposage, de courrier, d'impression, et de gestion et de conservation de documents pour les ministères et organismes du gouvernement par le biais du projet de loi n° 37, *Loi visant principalement à instituer le Centre d'acquisitions gouvernementales et Infrastructures technologiques Québec*;
  - La création de Mobilité Infra Québec avec le projet de loi n° 61, *Loi édictant la Loi sur Mobilité Infra Québec et modifiant certaines dispositions relatives au transport collectif*.
- Depuis de nombreuses années, nous assistons de façon progressive au démantèlement de la fonction publique telle qu'on l'a connue.
  - Les contribuables québécois assistent à une explosion des salaires des cadres des sociétés d'État ainsi créées.
  - Les sociétés d'État contournent allègrement les politiques salariales du Conseil du trésor et du Secrétariat aux emplois supérieurs<sup>1</sup>.
  - Plusieurs médias québécois ont dénoncé cette situation récemment<sup>2</sup>. Les administrateurs d'Hydro-Québec, de la Caisse de dépôt et placement du Québec, d'Investissement Québec, de Loto-Québec, de la Société des alcools du Québec, pour ne nommer que ceux-

---

<sup>1</sup> Rappelons que le Secrétariat conseille le gouvernement en matière d'emplois supérieurs. Ces emplois sont : les personnes en situation de gestion (sous-ministres, sous-ministres adjoints ou associés, dirigeants d'organismes, délégués généraux, délégués et chefs de poste) et les personnes qui exercent des fonctions juridictionnelles. Également, les membres des conseils d'administration, dont certains sont régis par la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*; les autres œuvrant au sein de comités consultatifs, de conseils, de commissions, d'offices, de régies ou de tribunaux administratifs.

<sup>2</sup> <https://www.journaldemontreal.com/2024/06/20/cinq-societes-detat-cachent-les-salaires-de-leurs-cadres>  
<https://www.journaldemontreal.com/2024/06/03/hydro-refuse-de-devoiler-les-salaires-de-ses-cadres>  
<https://www.journaldemontreal.com/2024/05/10/voici-la-liste-des-salaires-des-fonctionnaires-et-elus-quebécois-inspiree-de-la-sunshine-list-ontarienne>  
<https://www.journaldemontreal.com/2024/05/13/salaires-des-fonctionnaires-le-nombre-de-nombre-de-cadres-en-sante-augmente-sans-cesse-et-leur-salaire-combine-depasse-maintenant-le-milliard?undefined>

là, se votent des salaires et primes qui frisent l'indécence. Dans certains cas, les primes au rendement sont versées même quand le rendement n'est pas au rendez-vous! Est-ce que la rémunération des nouveaux administrateurs de Mobilité Infra Québec suivra la tendance?

- L'écart se creuse sans cesse entre les cadres des sociétés d'État, de la fonction publique et des cabinets politiques. La secrétaire générale du gouvernement qui est la plus haute dirigeante de la fonction publique québécoise gagne un peu plus de 387 000 \$ par année alors que le président de la Caisse de dépôt en gagne 4,434 M\$. Le premier ministre gagne 270 000 \$ par année. De plus, 147 fonctionnaires québécois gagnent plus que le premier ministre, dont son chef de cabinet!
- La création récente de certaines sociétés d'État donne à penser que le gouvernement confie la gestion des services publics à des conseils d'administration dont les membres proviennent essentiellement du secteur privé. On semble avoir perdu confiance dans l'administration publique.
- Chaque année, l'étude de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) intitulée « Rémunération des salariés, État et évolution comparée » démontre un écart significatif en ce qui concerne la rémunération globale du personnel professionnel de l'administration publique du Québec et celle de la catégorie « autre public » (universitaire, entreprises d'État, administrations fédérale et municipale). En 2023, cet écart était de 14,4 % en moyenne en défaveur du personnel de l'administration publique québécoise.
- Avec la multiplication des organismes hors fonction publique, on est en train de créer deux catégories de travailleurs et travailleuses de l'État.
- Un élément fondamental de l'attraction et de la rétention du personnel est évacué de la Stratégie de gestion des ressources humaines 2023-2028<sup>3</sup>. Il s'agit du salaire et des avantages marginaux. L'État n'est pas un employeur de choix dans plusieurs catégories d'emplois professionnels. Il n'est plus concurrentiel par rapport aux secteurs « privé » et « autre public » de l'étude de l'ISQ.

## 6. Pour un nouveau système de classification des emplois professionnels dans la fonction publique

- Le SPGQ préconise que le gouvernement, plutôt que de multiplier la création d'organismes hors fonction publique, modernise la classification des emplois dans l'administration publique. Le principe « à travail égal, salaire égal » devrait prévaloir pour l'ensemble du personnel professionnel du secteur public québécois pour des emplois semblables.
- Pour le Secrétariat du Conseil du trésor, la classification des emplois est l'ensemble des règles qui régissent le classement des personnes selon une structure d'emplois

---

<sup>3</sup> [Stratégie de gestion des ressources humaines de la fonction publique 2023-2028 \(quebec.ca\)](https://www.quebec.ca/ressources/humaines/strategie-gestion-ressources-humaines-2023-2028)

déterminée (voir Annexe 1). Ces règles se retrouvent dans le recueil des politiques de gestion (ex. directives de classification). La structure d'emplois est composée de catégories, de corps d'emplois, de classes d'emplois et de grades. Les classes d'emplois sont fondées sur la similitude des tâches exercées et des exigences (scolarité et expérience). Généralement, à chacune des classes d'emplois et à chacun des grades correspond une échelle de traitement.

- Les emplois professionnels sont généralement liés à la conception, au développement et à la mise en œuvre de politiques, de programmes, de directives, de systèmes, d'ententes, de lois ou de règlements. Les connaissances et habiletés minimales requises nécessitent des études de niveau universitaire.
- On procède à des regroupements d'emplois en différentes classes d'emplois pour trois raisons principales :
  - Le regroupement en classes d'emplois permet de traiter de la même manière des emplois jugés équivalents en matière d'exigences. Ce regroupement doit considérer les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*.
  - Le groupement facilite la gestion des salaires en limitant les décisions touchant un groupe d'emplois plutôt qu'un emploi à la fois. Si certains emplois subissent de faibles modifications, il n'est pas requis de les réévaluer, à moins qu'ils ne soient situés très près des bornes de leur classe d'emplois.
  - Le regroupement des emplois équivalents en classes d'emplois facilite la communication entre la direction et le personnel ainsi que l'acceptation d'une structure salariale. En effet, il serait difficile de justifier le fait que certains emplois ayant obtenu des résultats d'évaluation semblables, mais non égaux, soient rémunérés différemment.
- Dans le secteur public québécois, le SPGQ constate, par exemple, que bien que l'emploi d'évaluateur agréé soit réglementé dans la pratique par un Ordre professionnel au Québec, pour la même fonction et les mêmes tâches, les salaires de la fonction publique, de Revenu Québec et de la Société québécoise des infrastructures sont différents, et ce, chez le même payeur qu'est le gouvernement du Québec.
- Par conséquent, les employées et employés gouvernementaux éprouvent des sentiments d'injustice et d'iniquité qui se traduisent par un désengagement, voire la démission silencieuse et même le départ définitif de travailleuses et travailleurs expérimentés. Cette situation génère des coûts élevés pour l'organisation en processus d'embauche perpétuel. Il serait plus judicieux de mettre en place des politiques permettant d'attirer du personnel et de retenir celui d'expérience.

## 7. La création unilatérale d'unités de négociation par le gouvernement

- Les projets de loi n° 15, *Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace*, n° 62, *Loi visant principalement à diversifier les stratégies d'acquisition des organismes publics et à leur offrir davantage d'agilité dans la réalisation de leurs projets d'infrastructure*, et n° 61, édictant la *Loi sur Mobilité Infra Québec et modifiant certaines dispositions relatives au transport collectif*, créent unilatéralement des unités de négociation selon des catégories de personnel et modifient ainsi le cadre du régime de représentation syndicale.
- À l'article 48 du projet de loi n° 61, le gouvernement intervient dans la création d'unités de négociation selon six catégories de personnel :
  - 1° ingénieurs;
  - 2° architectes;
  - 3° avocats et notaires;
  - 4° évaluateurs agréés;
  - 5° professionnels qui ne font pas partie des catégories 1° à 4°;
  - 6° techniciens et employés de bureau qui ne font pas partie des catégories 1° à 5°.
- Le projet de loi n° 62 vient élargir le rôle de la Société québécoise des infrastructures (SQI) et y crée dorénavant cinq catégories d'emploi :
  - 1° ingénieurs et architectes;
  - 2° avocats et notaires;
  - 3° autres professionnels;
  - 4° ouvriers;
  - 5° techniciens et employés de bureau.
- Le projet de loi n° 15 ramenait à quatre catégories d'emploi l'ensemble du système de santé et de services sociaux du Québec dans sa forme originale. Un amendement en a ajouté deux de plus, soit six catégories d'emploi au total :
  - 1° soins infirmiers;
  - 2° soutien opérationnel et métiers;
  - 3° assistance aux soins cliniques;
  - 4° soutien administratif;
  - 5° techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux;
  - 6° techniciens et professionnels de soutien spécialisé et en soins cardiorespiratoires.
- Le gouvernement poursuit donc la création d'agences, ce qui lui permet de contourner la *Loi de la fonction publique* et de créer de toutes pièces des régimes de représentation syndicale selon ses intérêts.
- Le SPGQ dénonce depuis des années le retard de ses membres en ce qui concerne les salaires et la rémunération globale comparativement au secteur « autre public » et au secteur privé, dans certaines professions.

- Il est étonnant de constater que le gouvernement souhaite simplifier le régime de négociations dans le Réseau de la Santé et des Services sociaux (RSSS) en créant Santé Québec avec six unités de négociation et donc six conventions collectives à négocier, mais qu'il le complexifie dans de petites organisations comme la nouvelle agence MIQ et la SQI, où il veut respectivement six et cinq unités de négociation et donc six et cinq conventions collectives à négocier.
- Le gouvernement crée donc des régimes de représentation syndicale à la carte dans le but évident de pallier ses difficultés d'attraction et de rétention du personnel dans certaines catégories d'emplois professionnels. Il ne serait donc pas surprenant que le gouvernement annonce la création d'une agence de la cybersécurité et du numérique, incapable qu'il est de régler ses problèmes de recrutement et de rétention.
- Il établit un système de politiques salariales et de rémunération globale à deux vitesses entre les ministères et organismes du gouvernement et les sociétés d'État.
- Avant l'atteinte d'une entente de principe avec la fonction publique, le gouvernement a réclamé obstinément des reculs alors qu'il s'apprête à ouvrir les vannes à MIQ et à la SQI pour attirer des ingénieurs, des architectes, des avocats, des notaires et des évaluateurs agréés.
- Il crée donc deux catégories de personnel professionnel. Ceux qui sont impliqués directement dans le développement économique du Québec, qui sont des sources de revenus pour le gouvernement ou qui sont dans un domaine en pénurie marquée de main-d'œuvre, et les autres (administration publique, développement social, culturel et politique, etc.). Il est à noter que les domaines favorisés sont souvent à prédominance masculine.
- L'éléphant dans la pièce est que le gouvernement ne veut pas améliorer les conditions de salaire et de travail de son personnel professionnel pour régler ses problèmes d'attraction et de rétention. Il refuse d'effectuer un rattrapage salarial pour combler l'écart avec le secteur « autre public » (administrations fédérale et municipale, universitaire, entreprises publiques) et le secteur privé.
- Les services publics sont au service du bien commun et ils sont sans but lucratif. Lorsque l'on privatise ou que l'on sous-traite des services publics, c'est la population qui en souffre. Le gouvernement paye alors plus cher pour des services privés, souvent de moindre qualité.

## 8. Commentaires sur certains articles du projet de loi n° 61

- L'article 9 permet à MIQ d'acquérir ou de constituer des filiales. Il y a donc une possibilité de croissance énorme pour MIQ.
- L'article 13 stipule qu'une personne peut être nommée au conseil d'administration de MIQ si elle a été déclarée coupable d'une infraction prévue à l'annexe I de la *Loi sur les contrats*

*des organismes publics* depuis plus de 10 ans. C'est donc dire que les personnes trouvées coupables de corruption à la suite de la Commission Charbonneau pourraient siéger au conseil d'administration de MIQ! La nomination des membres du conseil d'administration devrait être mieux balisée en fonction du contexte des contrats publics, par exemple comme à l'article 10 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*<sup>4</sup>.

- L'article 26 stipule que « le gouvernement peut déterminer qu'un bien construit ou reconstruit est la propriété du gouvernement ou de toute autre personne qu'il détermine. » Le gouvernement ouvre-t-il la voie à la privatisation des infrastructures routières et de transport en commun avec cet article?
- L'article 47 permet à une employée ou un employé de MIQ de travailler ailleurs alors qu'il est à l'emploi de MIQ avec la permission expresse du président-directeur général. Quelles seront les balises permettant d'éviter les risques de conflits d'intérêt et de loyauté?

## 9. Constatations du Vérificateur général du Québec (VGQ) et de l'Autorité des marchés publics (AMP)

- Au fil des ans, plusieurs rapports portant sur la gestion contractuelle du ministère des Transports et de la Mobilité durable ont été produits, à l'interne et à l'externe. Ces rapports ont relevé plusieurs lacunes et ont mené à la formulation de nombreuses recommandations. Celles-ci traitaient notamment des rôles et des responsabilités des intervenants, de l'information de gestion et de l'expertise du personnel.
- En 2017, le VGQ affirmait que « la structure de fonctionnement à l'égard de la gestion contractuelle n'est pas optimale et (...) que l'expertise dans certains domaines est insuffisante pour assurer l'efficacité et l'efficacé du processus. » Il recommandait de : « renforcer l'expertise dans les domaines clés de la gestion contractuelle (...) et, pour ce faire, veiller à ce que les intervenants soient en nombre suffisant, compétents et adéquatement formés. »
- En mai 2024, lors des consultations particulières sur le projet de loi n° 62<sup>5</sup>, l'AMP mettait en garde le gouvernement sur le retour de la collusion, du crime organisé et du partage du territoire dans les contrats gouvernementaux.
- À la suite d'un appel d'offres infructueux, un donneur d'ouvrage pourra donner un contrat de gré à gré sans qu'il soit nécessaire de publier un avis d'intention. L'AMP parle de risques pour les marchés publics. Le gouvernement du Québec doit se demander pourquoi un entrepreneur accepte un contrat de gré à gré alors qu'il n'a même pas soumissionné. Les entreprises estiment que les appels d'offres sont mal planifiés. Elles

<sup>4</sup> <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/a-7.003>

<sup>5</sup> <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2024-05-30/contrats-publics/la-collusion-reprend-la-route.php>

attendent un appel du ministère pour négocier un prix. Cela nuira sans contredit à la concurrence et ce sont les contribuables qui en subiront les conséquences.

- L'AMP conclut sa déclaration en commission parlementaire en disant que « peu importe les modifications qui seront apportées au cadre normatif par ce projet de loi (n° 62), tant et aussi longtemps que les donneurs d'ouvrage ne consacreront pas le temps nécessaire à la planification des projets d'infrastructure, à la définition des besoins et à la qualité des devis, l'explosion des coûts et des délais de réalisation des projets d'infrastructure continueront de survenir. » Est-ce que la création de Mobilité Infra Québec changera la donne? Le VGQ et l'AMP devront veiller au grain.

## 10. Conclusion et recommandations

**Recommandation 1 :** Le gouvernement devrait s'engager dans une démarche de simplification des processus décisionnels internes afin de gagner en efficacité plutôt que de créer de nouvelles structures à l'extérieur de la fonction publique et prendre les mesures nécessaires pour créer une unité administrative interne au ministère des Transports et de la Mobilité durable avec pour mission d'effectuer, lorsque le gouvernement lui en confie la responsabilité, l'analyse d'opportunité, la planification et la réalisation de projets complexes de transport.

**Recommandation 2 :** Le SPGQ recommande au gouvernement de faire siennes les recommandations du Vérificateur général du Québec et de l'Autorité des marchés publics concernant la gestion contractuelle, notamment sur la planification des projets d'infrastructure, la définition des besoins et la qualité des devis.

**Recommandation 3 :** Le gouvernement devrait entamer une modernisation profonde de la classification des emplois dans la fonction publique afin de valoriser les diplômes, l'expérience et la formation continue, offrir des possibilités d'avancement sur l'ensemble de la carrière, favoriser la concrétisation du principe « à travail égal, salaire égal », retenir le personnel expérimenté et être plus concurrentiel sur le marché du travail.

**Recommandation 4 :** Le SPGQ estime que l'ingérence gouvernementale dans la détermination des unités de négociation complexifie les relations de travail et la négociation collective.

**Recommandation 5 :** Le SPGQ croit que le gouvernement devrait resserrer le contrôle des politiques de rémunération des administrateurs des agences et sociétés d'État.

**Recommandation 6 :** Le SPGQ juge que l'article 13 devrait prévoir des balises plus précises, par exemple en fonction de la gravité de la faute commise, en lien avec le rôle d'administrateur<sup>6</sup>. Il ne nous semble pas approprié d'accorder une amnistie généralisée après 10 ans aux personnes déclarées coupables d'une infraction prévue à l'annexe I de la *Loi sur les contrats des organismes publics* afin qu'elles puissent siéger sur le conseil d'administration de Mobilité Infra Québec.

**Recommandation 7 :** Le SPGQ estime que l'article 26 stipulant que « le gouvernement peut déterminer qu'un bien construit ou reconstruit est la propriété du gouvernement ou de toute autre personne qu'il détermine » doit être balisé afin de ne pas ouvrir la voie à la privatisation des infrastructures routières et de transport en commun.

---

<sup>6</sup> Voir l'annexe 1 de la Loi sur les contrats des organismes publics, spécialement les infractions au Code criminel. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-65.1?langCont=fr#sc-nb:1>

## Annexe 1 - Évaluation des emplois de la fonction publique

- Les critères objectifs utilisés dans l'évaluation des emplois sont issus des règles de la *Loi sur l'équité salariale au Québec* sous des programmes d'évaluations par facteurs et sous-facteurs.
- Dans le cadre des emplois professionnels de la fonction publique, c'est le « Programme d'équité salariale du personnel professionnel de l'entreprise de la fonction publique » qui s'applique.
- Celui-ci comporte les quatre (4) facteurs et les dix-sept (17) sous-facteurs suivants :
  - Facteur I – Efforts
    - Sous-facteur 1 – Autonomie
    - Sous-facteur 2 – Raisonnement
    - Sous-facteur 3 – Créativité
    - Sous-facteur 4 – Concentration et attention sensorielle
    - Sous-facteur 5 – Efforts physiques
  - Facteur II – Responsabilités
    - Sous-facteur 6 – Responsabilité à l'égard d'un programme ou d'une activité
    - Sous-facteur 7 – Responsabilité à l'égard des personnes
    - Sous-facteur 8 – Responsabilité à l'égard des ressources financières et matérielles
    - Sous-facteur 9 – Responsabilité à l'égard des communications
    - Sous-facteur 10 – Responsabilité de supervision et de coordination de personnes
  - Facteur III – Qualifications
    - Sous-facteur 11 - Formation professionnelle
    - Sous-facteur 12 - Expérience et initiation
    - Sous-facteur 13 - Mise à jour des connaissances
    - Sous-facteur 14 - Habilités en relations interpersonnelles
    - Sous-facteur 15 - Habilités physiques et dextérité manuelle
  - Facteur IV - Conditions de travail
    - Sous-facteur 16 - Conditions psychologiques et physiques
    - Sous-facteur 17 - Risques inhérents
- En matière d'équité, le poids relatif accordé aux quatre (4) facteurs varie généralement entre les bornes suivantes :
  - Qualifications requises : de 20% à 35%
  - Responsabilités assumées : de 25% à 30%
  - Efforts requis : de 20% à 40\$