



# **Prévisions budgétaires 2016**

## **Commission de la fonction publique de Montréal**

### **(CFPM)**

Présentation à l'intention  
des membres de la  
Commission sur les finances et l'administration

Le 27 novembre 2015

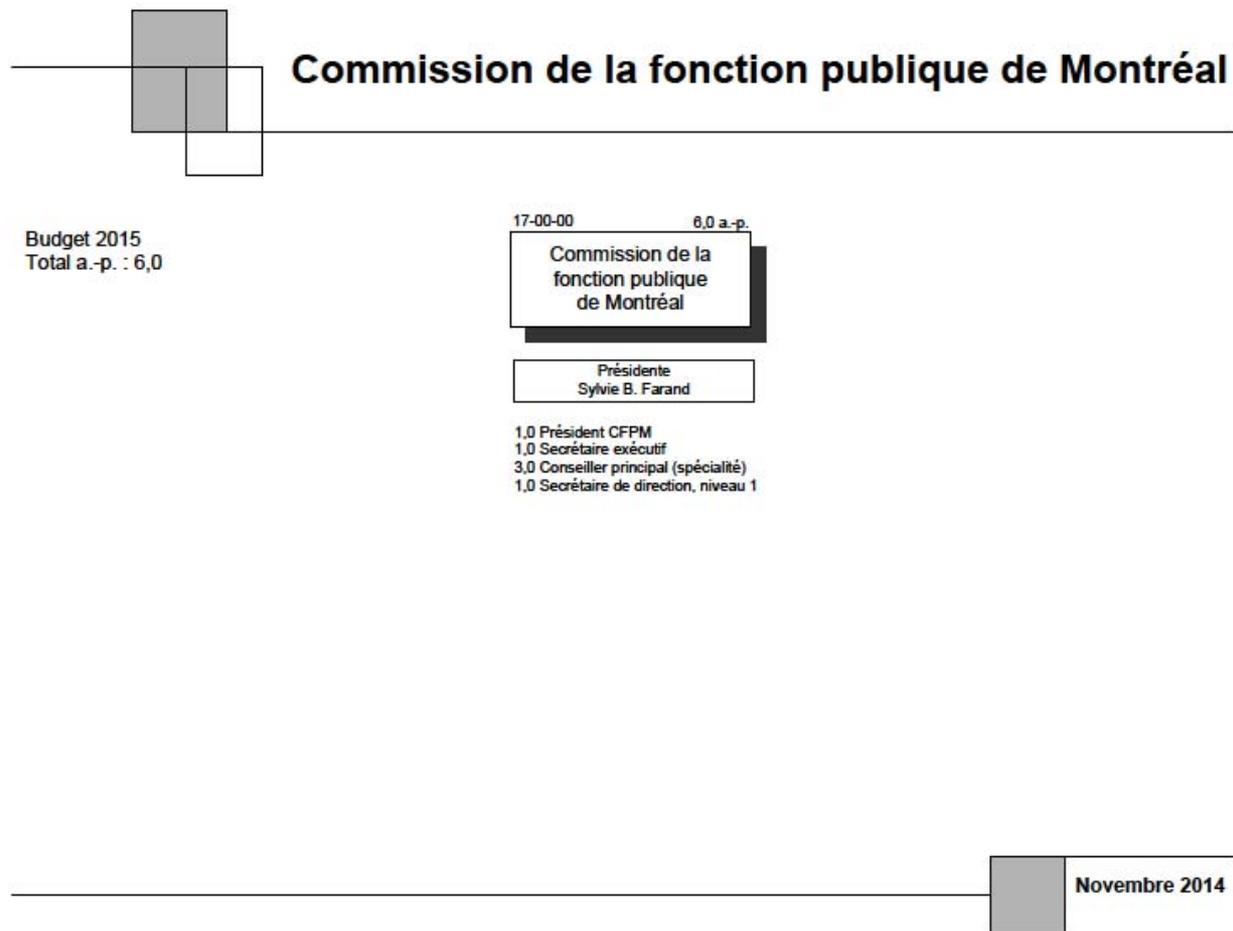
# Plan de la présentation

- Mission
- Organigramme 2015
- Objectifs 2015
- Réalisations 2015
- Évolution budgétaire 2015
- Organigramme 2016
- Objectifs 2016
- Budget 2016
  - ▶ Revenus et charges par compétences
  - ▶ Revenus et charges par objets
  - ▶ Charges par catégories d'emplois
  - ▶ Variations de l'effectif par catégories d'emplois
- Principaux écarts 2016 vs 2015
- Coordonnées

# Mission

- La CFPM a pour mission de vérifier le caractère impartial et équitable des règles de dotation et des autres politiques de la Ville en matière de gestion de la main-d'œuvre.
- La CFPM a également pour rôle d'assurer au conseil municipal, de qui elle relève, que les personnes soumises à un processus de dotation sont évaluées sur la base de leur compétences de façon impartiale et équitable.
- En toute matière relative à ses champs de compétence, elle émet des avis et des recommandations aux instances concernées.
- Son action se fonde sur des valeurs essentielles de dotation soit l'équité, la transparence, l'impartialité et la compétence et privilégie une approche de collaboration.

# Organigramme 2015



## Les objectifs de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) étaient les suivants :

- Vérifier, auprès des unités d'affaires de la Ville, la conformité des nominations temporaires de cadres administratifs sur des postes vacants permanents. La CFPM est notamment préoccupée par le risque de favoritisme associé à ce type de nomination.
- Poursuivre les vérifications en amont des pratiques mises en place par le Service des ressources humaines (SRH). Les processus suivants seront vérifiés (art 57,4 de la Charte):
  - ▶ Processus de dotation pour les professionnels et cadres conseils (tests en ligne et entrevue). Mandat débuté à l'automne 2014 et qui devrait se terminer au cours du premier semestre 2015.
  - ▶ Processus d'évaluation des compétences d'emplois techniques cols blancs (volet évaluation de l'expertise ou des connaissances requises pour combler les postes requérant une scolarité collégiale).
- Vérifier le caractère équitable et impartial des amendements apportés à la «*Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville de Montréal*», ses encadrements et procédures.
- Effectuer le suivi de l'application de recommandations antérieures à 2014 pour lesquelles les responsables de la dotation ont confirmé leur intention d'y donner suite.
- Certifier ou émettre des avis a priori sur des outils d'évaluation auprès des unités d'affaires qui lui en feront la demande.
- Traiter les plaintes et les signalements des candidats qui dénoncent des pratiques de dotation inéquitables.
- Poursuivre les démarches visant à mieux faire connaître la mission de la CFPM, son rôle et ses mandats.
- Poursuivre la réflexion sur la dotation afin d'optimiser le rôle et les mandats de la CFPM comme gardienne des valeurs d'équité et d'impartialité en matière de dotation.

Enfin, tout comme les années antérieures, la CFPM déploiera ses ressources là où les valeurs d'équité, de transparence, d'impartialité et de compétence risquent d'être compromises.

# Réalisations 2015

- La Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) a vérifié la qualité de processus d'évaluation des compétences génériques pour le comblement de postes professionnels et cadres conseils administrés par le Service des ressources humaines (SRH). Le rapport de vérification comportant onze (11) recommandations a été déposé au conseil municipal à sa séance du 21 septembre 2015.
- La CFPM a également vérifié le processus d'évaluation des connaissances pour le comblement de postes cols blancs, plus spécifiquement les emplois requérant un diplôme d'études collégiales (DEC). Il s'agit aussi de processus administrés par le SRH. Le rapport de vérification sera présenté aux autorités compétentes d'ici la fin de l'année 2015.
- Après de l'ensemble des unités d'affaires de la Ville, la CFPM a vérifié la conformité à la «PDGMO» («*Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville de Montréal*») des nominations temporaires de 114 cadres sur des postes vacants permanents. La CFPM était notamment préoccupée par le risque de favoritisme associé à ce type de nomination. Le rapport de vérification sera présenté aux autorités compétentes au début de l'année 2016.
- La CFPM a reçu un peu plus d'une centaine de plaintes et signalements de la part des employés. Plusieurs de ces dossiers ont donné lieu à des rapports d'analyse suivis d'avis et de recommandations aux Service des ressources humaines et aux autres unités d'affaires concernées. Le nombre de plaintes et de signalements ne cesse de croître avec les années et, conséquemment, nécessite davantage de ressources pour les traiter.
- La CFPM a réalisé diverses études et documents d'orientations sur des sujets d'intérêts liés à la dotation et à la gestion de la main-d'œuvre : la pénurie de main-d'œuvre; la mutation inter-postes pour les cadres; la reconnaissance du diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) pour compenser l'absence d'un baccalauréat. Ces études seront déposées sur le site intranet et Internet de la CFPM.
- Le 25 mai 2015, la CFPM a déposé son rapport annuel 2014 au conseil municipal afin de rendre compte de ses travaux. À cet égard, rappelons deux recommandations qui sont toujours en attente d'une réponse. La première visait à soumettre à une instance consultative du conseil les recommandations contenues dans les rapports annuels de la CFPM pour que les suites à leur donner soient proposées à l'Administration et au conseil municipal. La deuxième recommandation visait qu'une réponse officielle aux recommandations de la CFPM soit déposée au conseil municipal par l'Administration à chaque année.

## Évolution budgétaire 2015

**Revenus - évolution budgétaire 2015***(en milliers de dollars)*

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Budget original 2015	-	-	-
Budget modifié 2015			
Prévisions 2015			
Surplus (déficit)	-	-	-
<u>Explications des principaux écarts</u>			
<b>Aucun revenu pour ce Service</b>			
	-	-	-

## Évolution budgétaire 2015

**Charges - évolution budgétaire 2015***(en milliers de dollars)*

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Budget original 2015	1 116,6		1 116,6
	-	-	-
Budget modifié 2015	1 116,6		1 116,6
Prévisions 2015	1 116,6		1 116,6
Surplus (déficit)	-	-	-
<u>Explications des principaux écarts</u>			
Aucune variation			
	-	-	-

# Organigramme 2016

## Commission de la fonction publique de Montréal

### Budget 2016

Total a-p. : 6,0

170000 6,0 a.-p.

Commission de la  
fonction publique  
de Montréal

Vacant

1,0 président CFPM  
1,0 secr. dir. – dir. 1er niv.  
1,0 secr. exéc.  
3,0 cons. princ. (spécialité)

## Les actions suivantes ont été identifiées par la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) :

- Poursuivre les vérifications en amont des pratiques mises en place par le Service des ressources humaines (SRH). Les processus suivants seront vérifiés (art 57,4 de la Charte):
  - ▶ Processus dotation visant à combler des emplois de contremaîtres;
  - ▶ Processus de dotation pour les professionnels et cadres conseils (volet entrevue d'expertise);
  - ▶ Processus de dotation pour le personnel policier.
- Vérification de l'application de l'article 10.2.3 de la PDGMO auprès de l'ensemble des unités d'affaires de la Ville relativement à la période d'essai de 12 mois à la suite d'une embauche ou d'une promotion.
- Vérifier le caractère équitable et impartial des amendements apportés à la «*Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville de Montréal*», ses encadrements et procédures.
- Effectuer le suivi de l'application de recommandations antérieures à 2015 pour lesquelles les responsables de la dotation ont confirmé leur intention d'y donner suite.
- Certifier ou émettre des avis a priori sur des outils d'évaluation auprès des unités d'affaires qui lui en feront la demande.
- Traiter les plaintes et les signalements des candidats qui dénoncent des pratiques de dotation inéquitables.
- Poursuivre la réflexion sur la dotation afin d'optimiser le rôle et les mandats de la CFPM comme gardienne des valeurs d'équité et d'impartialité en matière de dotation.

Enfin, tout comme les années antérieures, la CFPM déploiera ses ressources là où les valeurs d'équité, de transparence, d'impartialité et de compétence risquent d'être compromises.

# Budget 2016

## Revenus et charges par compétences

### Revenus par compétences

(en milliers de dollars)

	Revenus					
	Réel comparatif 2012	Réel comparatif 2013	Réel comparatif 2014	Prévisions 2015	Budget comparatif 2015	Budget 2016
<b>Aucun revenu pour ce Service</b>						
Conseil municipal	-	-	-	-	-	-
Conseil d'agglomération	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### Charges par compétences

(en milliers de dollars)

	Charges					
	Réel comparatif 2012	Réel comparatif 2013	Réel comparatif 2014	Prévisions 2015	Budget comparatif 2015	Budget 2016
Conseil municipal	1 003,8	1 046,2	1 040,0	1 116,6	1 116,6	1 181,7
Conseil d'agglomération	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1 003,8</b>	<b>1 046,2</b>	<b>1 040,0</b>	<b>1 116,6</b>	<b>1 116,6</b>	<b>1 181,7</b>

# Budget 2016

## Revenus et charges par objets

### Revenus par principaux objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2012	Réel comparatif 2013	Réel comparatif 2014	Prévisions 2015	Budget comparatif 2015	Budget 2016
<b>Aucun revenu pour ce Service</b>						
Taxes	-	-	-	-	-	-
Paievements tenant lieu de taxes	-	-	-	-	-	-
Services rendus aux organismes municipaux	-	-	-	-	-	-
Autres services rendus	-	-	-	-	-	-
Autres revenus	-	-	-	-	-	-
Transferts	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### Charges par objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2012	Réel comparatif 2013	Réel comparatif 2014	Prévisions 2015	Budget comparatif 2015	Budget 2016
Rémunération et cotisations de l'employeur	818,9	842,5	846,3	904,5	904,5	938,0
Transport et communication	15,9	13,2	12,7	15,7	15,5	15,7
Services professionnels	17,8	57,6	59,7	71,2	71,2	71,2
Services techniques et autres	38,0	22,6	22,7	30,7	30,7	30,7
Location, entretien et réparation	99,8	108,3	96,0	81,5	81,5	113,1
Biens non durables	4,0	1,6	2,6	13,0	13,2	13,0
Biens durables	9,5	0,2	-	-	-	-
Frais de financement	-	-	-	-	-	-
Contributions à des organismes	-	-	-	-	-	-
Autres objets	-	-	-	-	-	-
Financement	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1 003,9</b>	<b>1 046,0</b>	<b>1 040,0</b>	<b>1 116,6</b>	<b>1 116,6</b>	<b>1 181,7</b>

# Budget 2016

## Charges par catégories d'emplois

(en milliers de dollars)

	Budget comparatif 2012	Budget comparatif 2013	Budget comparatif 2014	Budget comparatif 2015	Budget 2016
<b>Rémunération et cotisations de l'employeur</b>					
Cadres (Historique 2012-2013)	721,2	755,4			
Cadres de gestion			386,3	401,7	412,4
Cadres conseil	-	-	407,9	417,3	439,4
<b>Sous-total — Cadres</b>	<b>721,2</b>	<b>755,4</b>	<b>794,2</b>	<b>819,0</b>	<b>851,8</b>
Cols blancs	77,4	81,3	84,2	85,5	86,2
<b>Total</b>	<b>798,6</b>	<b>836,7</b>	<b>878,4</b>	<b>904,5</b>	<b>938,0</b>

# Budget 2016 – Variations de l'effectif par catégories d'emplois

	Années-personnes				
	Budget comparatif 2012	Budget comparatif 2013	Budget comparatif 2014	Budget comparatif 2015	Budget 2016
<b>Rémunération et cotisations de l'employeur</b>					
Cadres (Historique 2012-2013)	5,0	5,0			
Cadres de gestion			2,0	2,0	2,0
Cadres conseil	-	-	3,0	3,0	3,0
<b>Sous-total — Cadres</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
Cols blancs	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>Total</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>

## Principaux écarts 2016 vs 2015

**Principaux écarts - volet des revenus***(en milliers de dollars)*

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Comparatif 2015	-	-	-
<b>Aucun revenu pour ce Service</b>			
Variation totale	-	-	-
<b>Budget 2016</b>	-	-	-

## Principaux écarts 2016 vs 2015

**Principaux écarts - volet des charges***(en années-personnes et en milliers de dollars)*

	a-p.	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Comparatif 2015</b>	<b>6,0</b>	<b>1 116,6</b>	<b>-</b>	<b>1 116,6</b>
Indexation de la rémunération et autres ajustements		65,1		65,1
Variation totale	-	65,1	-	65,1
<b>Budget 2016</b>	<b>6,0</b>	<b>1 181,7</b>	<b>-</b>	<b>1 181,7</b>

# Coordonnées

M. Christian Ruelland  
Secrétaire exécutif

500, place d'Armes, bureau 1810  
Montréal, Qc H2Y 2W2  
514 872-4268  
[cfpm@ville.montreal.qc.ca](mailto:cfpm@ville.montreal.qc.ca)

FIN  
DE LA  
PRÉSENTATION  
M E R C I