



COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE MONTRÉAL

Document budgétaire de 2013

Présentation du budget de fonctionnement

Le 5 novembre 2012

TABLE DES MATIÈRES

	Page
I - Document budgétaire 2013 de la Commission de la fonction publique de Montréal	
- Mission	1
- Organigramme	2
- Sommaire - Dépenses par activités	3
- Sommaire - Principaux écarts volet des dépenses	4
- Sommaire - Revenus et dépenses par compétences et dépenses par catégories d'emplois	5
- Sommaire - Revenus par principaux objets et dépenses par objet	6
- Dépenses - Évolution budgétaire 2012	7
- Dépenses - Évolution budgétaire 2012 - Budget 2013	8
- Principales réalisations 2012	9-10
- Plan d'action 2013	11
II - Renseignements concernant la personne ressource	12

Mission

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE MONTRÉAL

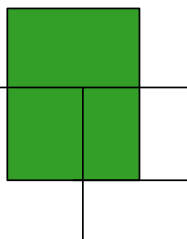
La Commission de la fonction publique de Montréal est un organisme neutre et indépendant qui relève du conseil municipal.

La mission de la Commission est de vérifier le caractère impartial et équitable des règles de dotation et des politiques en matière de gestion de la main-d'œuvre.

La Commission a également pour rôle d'assurer au conseil municipal que les personnes soumises à un même processus de dotation des postes sont évaluées 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.



Commission de la fonction publique de Montréal

Budget 2013

Total a-p. : 6.0

17-00-00

6,0 a-p.

Commission de la
fonction publique
de Montréal

Sylvie B. Farand, Présidente

1,0 sec. exécutif CFPM

3,0 cons. princ. (spécialité)

1,0 secr. direction- dir. premier niveau



Dépenses par activités

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal				Conseil d'agglomération				Total			
	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Administration générale												
Conseil municipal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Application de la loi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion financière et administrative	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Greffe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Évaluation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion du personnel	976,5	959,4	990,5	1 038,0	-	-	-	-	976,5	959,4	990,5	1 038,0
Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	976,5	959,4	990,5	1 038,0	-	-	-	-	976,5	959,4	990,5	1 038,0

Sommaire

Commission de la fonction publique de Montréal

Principaux écarts - volet des dépenses

(en années-personnes et en milliers de dollars)

	a-p.	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Comparatif 2012	6,0	990,5	-	990,5
Ajustement de base lié à la rémunération et les charges sociales		38,1	-	38,1
Ajustement des données comparatives 2012 suite à l'ajustement de la facturation immobilière en 2013		11,0	-	11,0
Autres ajustements		(1,6)	-	(1,6)
Variation totale	-	47,5	-	47,5
Budget 2013	6,0	1 038,0	-	1 038,0

Sommaire

Commission de la fonction publique de Montréal

Revenus et dépenses par compétences

(en milliers de dollars)

	Revenus				Dépenses			
	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Conseil municipal	-	-	-	-	976,5	959,4	990,5	1 038,0
Conseil d'agglomération	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	976,5	959,4	990,5	1 038,0

Dépenses par catégories d'emplois

(en milliers de dollars et en années-personnes)

	\$			Années-personnes		
	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Rémunération et cotisations de l'employeur						
Cadres	663,6	680,9	714,0	5,0	5,0	5,0
Cols blancs	74,3	77,4	81,3	1,0	1,0	1,0
Contractuel - Hors-structure - Commissaires	39,6	40,3	41,4	-	-	-
Total	777,5	798,6	836,7	6,0	6,0	6,0

Revenus par principaux objets

(en milliers de dollars)

	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Taxes	-	-	-	-
Paiements tenant lieu de taxes	-	-	-	-
Services rendus aux organismes municipaux	-	-	-	-
Autres services rendus	-	-	-	-
Autres revenus	-	-	-	-
Transferts	-	-	-	-
Total	-	-	-	-

Dépenses par objets

(en milliers de dollars)

	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Rémunération et cotisations de l'employeur	796,0	777,5	798,6	836,7
Transport et communication	16,7	7,0	7,0	13,5
Services professionnels	16,4	58,7	58,7	48,7
Services techniques et autres	54,5	5,2	5,2	15,2
Location, entretien et réparation	89,6	95,4	105,4	112,7
Biens non durables	3,3	15,6	15,6	11,2
Biens durables	-	-	-	-
Frais de financement	-	-	-	-
Contributions à des organismes	-	-	-	-
Autres objets	-	-	-	-
Financement	-	-	-	-
Total	976,5	959,4	990,5	1 038,0

Commission de la fonction publique de Montréal

Dépenses - évolution budgétaire 2012

(en milliers de dollars)

(en milliers de dollars)	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Budget original 2012	1 001,5	-	1 001,5
Budget modifié 2012	1 001,5	-	1 001,5
Prévisions 2012	1 001,5	-	1 001,5
Surplus (déficit)	-	-	-
<u>Explications des principaux écarts</u>			
	-	-	-

Commission de la fonction publique de Montréal

Dépenses - évolution budgétaire 2012 - Budget 2013

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Prévisions 2012 (inscrit dans le tableau Évolution dépenses 2012)	1 001,5	-	1 001,5
Prévisions 2012 redressées	1 001,5	-	1 001,5
Budget 2013	1 038,0	-	1 038,0
Variation	(36,5)	-	(36,5)
<u>Explications des principaux écarts</u>			
Ajustement de base lié à la rémunération globale	(38,1)		(38,1)
Autres ajustements	1,6		1,6
	(36,5)	-	(36,5)

Commission de la fonction publique de Montréal

PRÉAMBULE

- Les divers mandats de la Commission ont été effectués, depuis janvier 2012, dans le contexte d'une dotation qui est regroupée dans trois services municipaux :
 - le Service du capital humain et des communications est responsable des processus de dotation pour le personnel col blanc, col bleu, cadre et professionnel;
 - le Service de Sécurité incendie de Montréal est responsable des processus de dotation pour le personnel pompier;
 - et le Service de police de la Ville de Montréal est responsable des processus de dotation pour le personnel policier.

PRINCIPALES RÉALISATIONS 2012

- La Commission a vérifié la qualité des processus de dotation pour le personnel pompier du Service de Sécurité incendie de Montréal. Les processus vérifiés sont ceux qui ont été administrés en 2011. Un rapport de vérification comportant les recommandations de la Commission leur a été soumis.
- La Commission a également débuté une démarche de vérification de conformité des processus de dotation effectués par le Service du capital humain et des communications. Cette vérification était répartie sur deux périodes, soit l'une au printemps et l'autre à l'automne. Pour ces deux périodes, la Commission n'a pas obtenu, de la part du Service du capital humain et des communications, l'ensemble des informations demandées pour réaliser les travaux de vérification prévus. Cette situation a été signalée au conseil municipal en octobre 2012.
- Une grande partie des ressources de la Commission a donc été mobilisée pour vérifier d'autres volets spécifiques de la dotation, soit :
 - le respect de la nouvelle *Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre* relativement aux nominations de cadres sans appel de candidatures;
 - la qualité des affichages de postes ou d'emplois réalisés par le Service du capital humain et des communications;
 - la vérification du processus d'évaluation des compétences de gestion confiée à l'ÉNAP;
 - et l'étude sur la notion de conflit d'intérêts liée à la composition des membres d'un comité d'entrevue.
- La Commission a traité des plaintes et des signalements d'irrégularités de la part d'employés désirant préserver l'anonymat conduisant à des recommandations spécifiques aux unités d'affaires concernées et aux autorités

PRINCIPALES RÉALISATIONS 2012 (suite)

- La Commission a aussi mandaté la firme de sondage SOM pour connaître l'opinion des employés sur son mandat lié au traitement des plaintes et des signalements relativement aux processus d'évaluation des compétences de la Ville de Montréal. Les résultats du sondage serviront à proposer des pistes d'amélioration à l'Administration municipale.
- La Commission a actualisé son code d'éthique et de déontologie.
- Enfin, le 19 mars 2012, la Commission a déposé son rapport annuel 2011 au conseil municipal afin de rendre compte de ses travaux.

PLAN D'ACTION 2013

Les actions suivantes ont été identifiées par la Commission :

- Vérifier le caractère impartial et équitable d'éventuelles modifications à la *Politique de la dotation et de la gestion de la main-d'œuvre*, de ses encadrements et de ses procédures.
- Compléter le plan de vérification entrepris en 2012 des processus de dotation pour le personnel col blanc et cadre et débiter le plan de vérification des processus de dotation pour le personnel col bleu et professionnel. Pour chaque catégorie d'emplois dont la vérification aura été terminée durant l'année, déposer un rapport de vérification ainsi que les avis et recommandations qui en découlent.
- Effectuer le suivi de ses recommandations au rapport de vérification 2011 des processus de dotation pour le personnel policier.
- Certifier les outils d'évaluation ou produire des avis *a priori* sur des outils d'évaluation auprès des unités d'affaires qui lui en feront la demande.
- Poser les actions appropriées suite aux résultats du sondage 2012 sur le traitement des plaintes et des signalements, notamment :
 - proposer des pistes de bonifications à l'Administration;
 - mettre en place un plan de communication visant à mieux faire connaître la Commission à l'ensemble des employés de la Ville.
- Effectuer un suivi du plan d'action déposé par l'Administration en septembre 2011 en réponse aux recommandations de la Commission.
- Poursuivre la réflexion sur la dotation afin d'optimiser le rôle et les mandats de la Commission comme gardienne des valeurs d'équité et d'impartialité en matière de dotation.
- Enfin, pour la prochaine année, la Commission axera ses ressources là où le risque est le plus grand en regard des valeurs d'équité, de transparence, d'impartialité et de compétence.

Personne ressource:

Mme Sylvie B. Farand, présidente

Commission de la fonction publique de Montréal
500, place d'Armes, 18e étage, bureau 1810
Montréal (Québec) H2Y 2W2