



**COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE MONTRÉAL**

---

**Document budgétaire de 2014**

Présentation du budget de fonctionnement

Le 3 février 2014

# TABLE DES MATIÈRES

	<b>Page</b>
<b>I - Document budgétaire 2014 de la Commission de la fonction publique de Montréal</b>	
- 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 2013	7
- Dépenses - Évolution budgétaire 2013 - Budget 2014	8
- Principales réalisations 2013	9
- Plan d'action 2014	10
<b>II - Renseignements concernant la personne ressource</b>	<b>11</b>

---

## **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 2014**  
Total a-p. : 6,0

17-00-00 6,0 a-p.

Commission de la  
fonction publique  
de Montréal

Présidente  
Sylvie B. Farand

1,0 Président CFPM  
1,0 Secrétaire exécutif  
3,0 Conseiller principal (spécialité)  
1,0 Secrétaire de direction, niveau 1

---



Janvier 2014

## Sommaire

## COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Dépenses par activités

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal				Conseil d'agglomération				Total			
	Réel Comparatif 2012	Budget Comparatif 2012	Budget Comparatif 2013	Budget 2014	Réel Comparatif 2012	Budget Comparatif 2012	Budget Comparatif 2013	Budget 2014	Réel Comparatif 2012	Budget Comparatif 2012	Budget Comparatif 2013	Budget 2014
<b>Administration générale</b>												
Conseil municipal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Application de la loi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion financière et administrative	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Greffe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Évaluation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion du personnel	1 003,8	990,5	1 038,0	1 090,6	-	-	-	-	1 003,8	990,5	1 038,0	1 090,6
Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1 003,8</b>	<b>990,5</b>	<b>1 038,0</b>	<b>1 090,6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1 003,8</b>	<b>990,5</b>	<b>1 038,0</b>	<b>1 090,6</b>

## Sommaire

## COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Principaux écarts - volet des dépenses

(en années-personnes et en milliers de dollars)

	a-p.	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Comparatif 2013</b>	<b>6,0</b>	<b>1 038,0</b>	<b>-</b>	<b>1 038,0</b>
Indexation de la rémunération et autres ajustements	-	52,6	-	52,6
Variation totale	-	52,6	-	52,6
<b>Budget 2014</b>	<b>6,0</b>	<b>1 090,6</b>	<b>-</b>	<b>1 090,6</b>

## Sommaire

## COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Revenus et dépenses par compétences

(en milliers de dollars)

	Revenus				Dépenses			
	Réel Comparatif 2012	Budget Comparatif 2012	Budget Comparatif 2013	Budget 2014	Réel Comparatif 2012	Budget Comparatif 2012	Budget Comparatif 2013	Budget 2014
Conseil municipal	-	-	-	-	1 003,8	990,5	1 038,0	1 090,6
Conseil d'aggloméra	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1 003,8</b>	<b>990,5</b>	<b>1 038,0</b>	<b>1 090,6</b>

### Dépenses par catégories d'emplois

(en milliers de dollars et en années-personnes)

	\$			Années-personnes		
	Budget Comparatif 2012	Budget Comparatif 2013	Budget 2014	Budget Comparatif 2012	Budget Comparatif 2013	Budget 2014
<b>Rémunération et cotisations de l'employeur</b>						
Cadres	721,2	755,4	794,2	5,0	5,0	5,0
Cols blancs	77,4	81,3	84,2	1,0	1,0	1,0
Professionnels	-	-	-	-	-	-
Réduction de 5% de la rémunération						
<b>Total</b>	<b>798,6</b>	<b>836,7</b>	<b>878,4</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>

## Sommaire

## COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Revenus par principaux objets

(en milliers de dollars)

	Réel Comparatif 2012	Budget Comparatif 2012	Budget Comparatif 2013	Budget 2014
Taxes	-	-	-	-
Paiements 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>

### Dépenses par objets

(en milliers de dollars)

	Réel Comparatif 2012	Budget Comparatif 2012	Budget Comparatif 2013	Budget 2014
Rémunération et cotisations de l'employeur	818,9	798,6	836,7	878,4
Transport et communication	15,9	7,0	13,5	15,5
Services professionnels	17,8	58,7	48,7	60,8
Services techniques et autres	37,9	5,2	15,2	23,7
Location, entretien et réparation	99,8	105,4	112,7	104,0
Biens non durables	4,0	15,6	11,2	8,2
Biens durables	9,5	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1 003,8</b>	<b>990,5</b>	<b>1 038,0</b>	<b>1 090,6</b>



## COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Dépenses - évolution budgétaire 2013

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Budget original 2013</b>	1 038,0	-	1 038,0
<b>Budget modifié 2013</b>	1 038,0	-	1 038,0
<b>Prévisions 2013</b>	1 043,0	-	1 043,0
<b>Surplus (déficit)</b>	<b>(5,0)</b>	-	<b>(5,0)</b>
<b><u>Explications des principaux écarts</u></b>			
Expertise professionnelle - Dotation et gestion des ressources humaines. Dépenses additionnelles suite à l'augmentation des activités de la Commission liées aux plaintes et aux demandes d'expertise	(5,0)	-	(5,0)
	<b>(5,0)</b>	-	<b>(5,0)</b>

## COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Dépenses - évolution budgétaire 2013 - Budget 2014

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Prévisions 2013 (inscrit dans le tableau Évolution dépenses 2013)</b>	<b>1 043,0</b>	-	<b>1 043,0</b>
<b>Prévisions 2013 redressées</b>	<b>1 043,0</b>	-	<b>1 043,0</b>
<b>Budget 2014</b>	<b>1 090,6</b>	-	<b>1 090,6</b>
<b>Variation</b>	<b>47,6</b>	-	<b>47,6</b>
<b><u>Explications des principaux écarts</u></b>			
Indexation salariale et autres ajustements	52,6	-	52,6
Expertise professionnelle - Dotation et gestion des ressources humaines. Dépenses additionnelles en 2013	(5,0)	-	(5,0)
	<b>47,6</b>	-	<b>47,6</b>

### PRINCIPALES RÉALISATIONS 2013

---

- La Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) a vérifié la qualité des processus de dotation pour le comblement de postes de cols bleus de métiers ou spécialisés administrés par le Service du capital humain et des communications (SCHC). Les processus vérifiés ont été tenus principalement entre le 1er novembre 2012 et le 31 mars 2013. Un rapport de vérification comportant cinq (5) recommandations a été transmis.
- La CFPM a également vérifié la qualité des processus de dotation pour le comblement de postes cadres gestionnaires administrés par le SCHC (nominations avec appel de candidatures). Les processus vérifiés ont été tenus principalement entre le 1er novembre 2012 et le 31 janvier 2013. Un rapport de vérification comportant sept (7) recommandations a été transmis. La CFPM a également amorcé, en 2013, la vérification de la conformité des nominations de cadres sans appel de candidatures (sans affichage de postes) effectuées entre le 1er janvier et le 30 juin 2013. Le rapport de vérification sera présenté aux autorités compétentes au cours du premier semestre 2014.
- La CFPM a reçu 57 plaintes et signalements de la part des employés. La plupart de ces dossiers ont donné lieu à des rapports d'analyse suivis d'avis et de recommandations aux unités d'affaires concernées et aux autorités corporatives. Le 17 juin 2013, la CFPM a présenté au conseil municipal un rapport de suivi des avis et recommandations à la suite de plaintes et de signalements traités au cours du 1er semestre de 2013.
- La CFPM a certifié plus d'une vingtaine d'outils d'évaluation des compétences pour le personnel du Service de Sécurité incendie de Montréal.
- La CFPM a réalisé diverses études et documents d'orientations sur des sujets d'intérêts liés à la dotation et la gestion de la main-d'œuvre :
  - les pratiques d'admissibilité dans un contexte de grand volume de candidatures externes;
  - les meilleures pratiques relatives au comblement de postes temporaires (étude amorcée en 2013 mais qui sera complétée au cours du premier trimestre 2014).
- Le 25 février 2013, la CFPM a déposé son rapport annuel 2012 au conseil municipal afin de rendre compte de ses travaux et a présenté une recommandation visant à renforcer et à clarifier ses statuts et pouvoirs et a disposé des ressources budgétaires nécessaires pour réaliser sa mission.

## **PLAN D'ACTION 2014**

---

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

- Vérifier le caractère impartial et équitable de la Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville de Montréal (PDGMO), ses encadrements et de ses procédures.
- Poursuivre le plan de vérification annoncé en 2013 des processus de dotation pour le personnel col blanc et professionnel qui a dû être reporté en 2014.
- Compléter la vérification des nominations de cadres sans appel de candidatures (sans affichage de poste) débuté en 2013 et entreprendre une vérification de ce type de nominations pour 2014 afin de prémunir la fonction publique montréalaise de tout favoritisme associé à ce type de nominations.
- Vérifier le respect de l'application de la «PDGMO» auprès des arrondissements qui ont décidé de prendre en charge leur propres processus de dotation des postes.
- Compléter l'étude sur les meilleures pratiques de dotation pour le comblement de postes temporaires.
- Effectuer le suivi de l'application des recommandations de la CFPM émis en 2013 pour lesquelles les responsables de la dotation ont confirmé leur intention d'y donner suite.
- 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.
- Poursuivre la mise en place des actions appropriées à la 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 CFPM à l'ensemble des employés de la Ville;
  - doter la CFPM d'une ligne téléphonique sécurisée afin de garantir la confidentialité aux employés.
- 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, pour la prochaine année, la CFPM déploiera ses ressources là où les valeurs d'équité, de transparence, d'impartialité et de compétence risquent d'être compromises.

**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