



Rapport
annuel
2023

Le 1^{er} avril 2024

Madame Gracia Kasoki Katahwa
Responsable des ressources humaines, de la lutte au racisme et aux discriminations
systémiques et conseillère associée à la réconciliation avec les peuples autochtones
155, rue Notre-Dame Est, bureau 326
Montréal (Québec) H2Y 1B5

**Objet : Dépôt du rapport annuel de la Commission de la fonction publique de Montréal
pour l'exercice terminé le 31 décembre 2023**

Madame Katahwa,

Conformément aux dispositions de la *Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec* (RLRQ, chapitre C-11.4) et du *Règlement sur la Commission de la fonction publique de Montréal* (04-061-3), je vous transmets le rapport annuel pour l'exercice terminé le 31 décembre 2023, et ce, pour dépôt aux prochaines séances du comité exécutif, soit celle du 8 mai 2024, et du conseil municipal, soit celle du 13 mai 2024.

Je vous prie d'agréer, Madame Katahwa, mes salutations distinguées.

La présidente,



Isabelle Chabot, CRHA

Table des matières

1	Mot de la présidente	11	Activités de la Commission
3	Faits saillants	15	Plaintes
4	Mission et vision	24	Budget
5	Valeurs	25	Organigramme et équipe
6	Mandat de la Commission		
7	Planification stratégique		



Mot de la présidente



2023 : L'année du changement

L'année 2023 est maintenant chose du passé. Ce qui devait être une année orientée sur la mise en œuvre des projets qui découlent de la planification stratégique 2021-2024 de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) et la consolidation des nouvelles responsabilités octroyées par le conseil municipal en novembre 2021, soit la réalisation de missions d'audit, s'est avérée une année de grands changements. En effet, une modification de la Politique du respect de la personne de la Ville de Montréal et un nouveau changement au règlement de la CFPM, entériné par le conseil municipal le 20 novembre 2023, ont mené au transfert de la responsabilité du traitement des plaintes pour harcèlement, pour discrimination et pour le traitement des situations de discrimination systémique à la Commission. Ce transfert était recommandé par le comité consultatif externe mis sur pied par la Ville afin de bonifier les processus en place et d'accélérer le changement au sein de l'organisation.

À titre de présidente de la CFPM et de membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), je suis très heureuse que la Commission puisse contribuer à l'établissement d'un environnement de travail sain axé sur l'égalité, l'inclusion et le respect, au bénéfice de la communauté municipale. Dès avril 2023, le personnel de la CFPM a été mis à contribution afin de réaliser les nombreux livrables nécessaires au bon fonctionnement du nouveau processus de traitement des plaintes liées au harcèlement et à la discrimination.

Six personnes ont été embauchées et ont rejoint l'équipe de la Commission afin de soutenir ces changements; cinq personnes pour le traitement des plaintes en harcèlement psychologique et discrimination, et une pour le traitement des plaintes relatives au recrutement et à la gestion de

la main-d'œuvre. Cette réorganisation permettra d'affecter deux employées au traitement de situations de discrimination systémique et de mandats d'audit.

Au moment du transfert le 4 décembre dernier, 4 plaintes reliées à de la discrimination et 29 plaintes reliées à des situations alléguées de harcèlement psychologique ont été transmises à la Commission. De plus, 10 plaintes ont été enregistrées par la nouvelle Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes (CAPP) entre le 4 et le 31 décembre 2023, puis transférées à la CFPM.

Par ailleurs, en mars 2023, la Commission a reçu une demande de la présidence du comité exécutif, appuyée par les membres du comité d'audit de la CFPM. Elle visait à effectuer une mission d'audit quant à l'atteinte des cibles organisationnelles en

Mot de la présidente (suite)

matière d'embauche et de promotion à des postes de gestionnaires de personnes issues de la diversité à la Ville de Montréal. Cette mission d'envergure mobilisant deux employées et un consultant externe a débuté en avril. Elle permettra notamment de vérifier si les personnes ayant des profils diversifiés ont reçu un traitement équitable. La Commission déposera ses conclusions et recommandations au printemps 2024.

Tous ces projets ont néanmoins eu une incidence négative sur le délai de traitement des plaintes relatives au recrutement et à la gestion de la main-d'œuvre traitées par les enquêtrices tout au long de l'année, en parallèle de ces changements. En effet, le délai moyen est de 90 jours ouvrés au 31 décembre 2023, soit le double de la cible de 45 jours.

Le rapport 2023 de la Commission rend compte des activités qui ont été tenues en lien avec le mandat initial de la CFPM, à savoir celui ayant trait aux processus de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre.

En terminant, je tiens à remercier le conseil municipal pour sa confiance renouvelée envers la Commission, ainsi que pour les nouvelles responsabilités qui lui ont été confiées. Je tiens également à remercier les membres des regroupements et des associations d'employées et employés, les syndicats ainsi que les élu·es et élus de m'avoir fait part de leurs préoccupations et conseils. Je remercie aussi les employées et employés de la Ville qui ont collaboré avec la CFPM dans la mise en place des livrables requis. Un merci tout particulier aux deux vice-présidentes de la CFPM, Marie-Chantal Lamothe, CRHA et Micheline Van-Erum, pour leur écoute et leurs conseils judicieux. Enfin, je suis profondément reconnaissante envers le personnel de la CFPM, qui a travaillé avec dévouement et a accompli un travail colossal tout au long de l'année.

La présidente,
Isabelle Chabot, CRHA

« Je tiens à remercier le conseil municipal pour sa confiance renouvelée envers la Commission, ainsi que pour les nouvelles responsabilités qui lui ont été confiées. »

Faits saillants

Une année 2023 durant laquelle la Commission a poursuivi son mandat pour une Ville plus équitable, impartiale et diversifiée dans ses pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre.

60

demandes
d'information

5

recommandations

4

faits
préoccupants

1

changement
de règlement

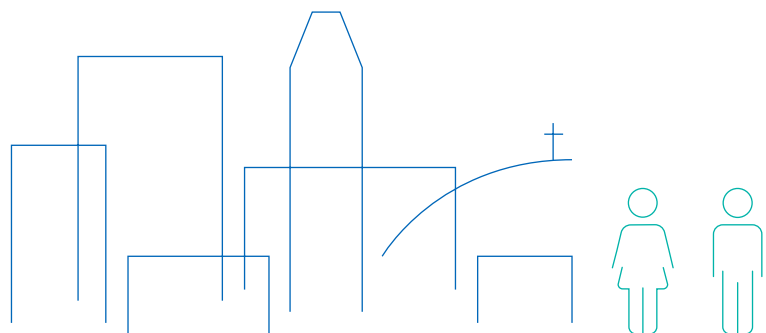
90

jours ouvrés
en moyenne pour
traiter une plainte

1

nouvelle
mission d'audit





Mission

La Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) est une entité indépendante dont la mission première est de traiter les plaintes relatives aux processus de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville de Montréal. Elle réalise également des missions d'audit dans son champ d'expertise.

À l'écoute de nos différentes clientèles, nous menons nos activités avec rigueur, impartialité et professionnalisme, et ce, dans le but d'assurer la confiance des employées et employés ainsi que des citoyennes et citoyens envers les pratiques en place. Dans une perspective d'amélioration continue, nous émettons des recommandations et nous privilégions, dans toutes nos interventions, une approche constructive et collaborative, tout en demeurant dans l'objectivité et la neutralité.

Vision

Devenir un centre d'expertise stratégique indépendant qui œuvre au renforcement de l'intégrité des processus de dotation et de gestion de la main-d'œuvre à la Ville de Montréal.

Valeurs

La mission de la Commission s'appuie sur quatre valeurs fondamentales. Les membres et le personnel de la CFPM y adhèrent pleinement et leur comportement ainsi que leur travail en sont le reflet.

○ Compétence

○ Équité

○ Impartialité

○ Transparence

Compétence

La compétence consiste à faire preuve de professionnalisme, d'efficacité et de rigueur dans l'accomplissement de ses tâches. Elle implique aussi de mettre à jour ses connaissances et de faire preuve d'éthique.

Équité

L'équité consiste à promouvoir la justice et le respect de la diversité dans toutes les prises de décision.

Impartialité

L'impartialité consiste à faire abstraction de ses intérêts personnels pour prendre des décisions neutres et cohérentes basées sur des faits. L'impartialité agit comme rempart contre les conflits d'intérêts.

Transparence

La transparence consiste à communiquer des informations justes de manière claire et compréhensible afin de maintenir des relations de confiance entre la Commission et ses partenaires ainsi que les personnes candidates.

En plus de promouvoir les trois valeurs de l'administration de la Ville de Montréal, soit l'intégrité, la loyauté et le respect, la CFPM privilégie une approche constructive de collaboration dans ses interventions, tout en veillant à demeurer neutre et rigoureuse.

Mandat de la Commission

La CFPM est un organisme indépendant qui relève du conseil municipal. Elle a trois mandats principaux :

- Traiter les plaintes
- Émettre des avis et des recommandations
- Effectuer des audits

Traiter les plaintes

La Commission analyse de façon préliminaire la recevabilité de la plainte lorsqu'une personne a recours à ses services après s'être sentie lésée dans le cadre d'un processus de dotation ou de gestion de la main-d'œuvre à la Ville de Montréal.

Le traitement d'une plainte comporte la réception et l'analyse de toute objection en lien avec l'une ou l'autre des étapes d'un processus de dotation ou de gestion de la main-d'œuvre. Si la CFPM considère la plainte recevable, elle fera enquête. Le but de l'enquête est de vérifier si les personnes soumises à un même processus de dotation ont été évaluées de façon impartiale et équitable, mais également avec transparence.

Émettre des avis et des recommandations aux unités administratives et aux personnes concernées

Lorsqu'elle le juge approprié, que ce soit dans un but d'amélioration continue ou de correction des façons de faire en matière de dotation, la Commission peut faire des recommandations à l'unité administrative responsable. Par la suite, la Commission fait régulièrement un suivi afin de vérifier quelles mesures ont été prises ou le seront prochainement. La CFPM peut aussi formuler des avis, c'est-à-dire des conseils ou des propositions faites aux personnes impliquées ou touchées par un dossier de plainte. Un avis ne demande pas de suivi. Par ailleurs, la Commission peut, à la demande du conseil de la Ville, du comité exécutif ou d'un conseil d'arrondissement, faire toute recommandation qu'elle juge appropriée.

Effectuer des audits

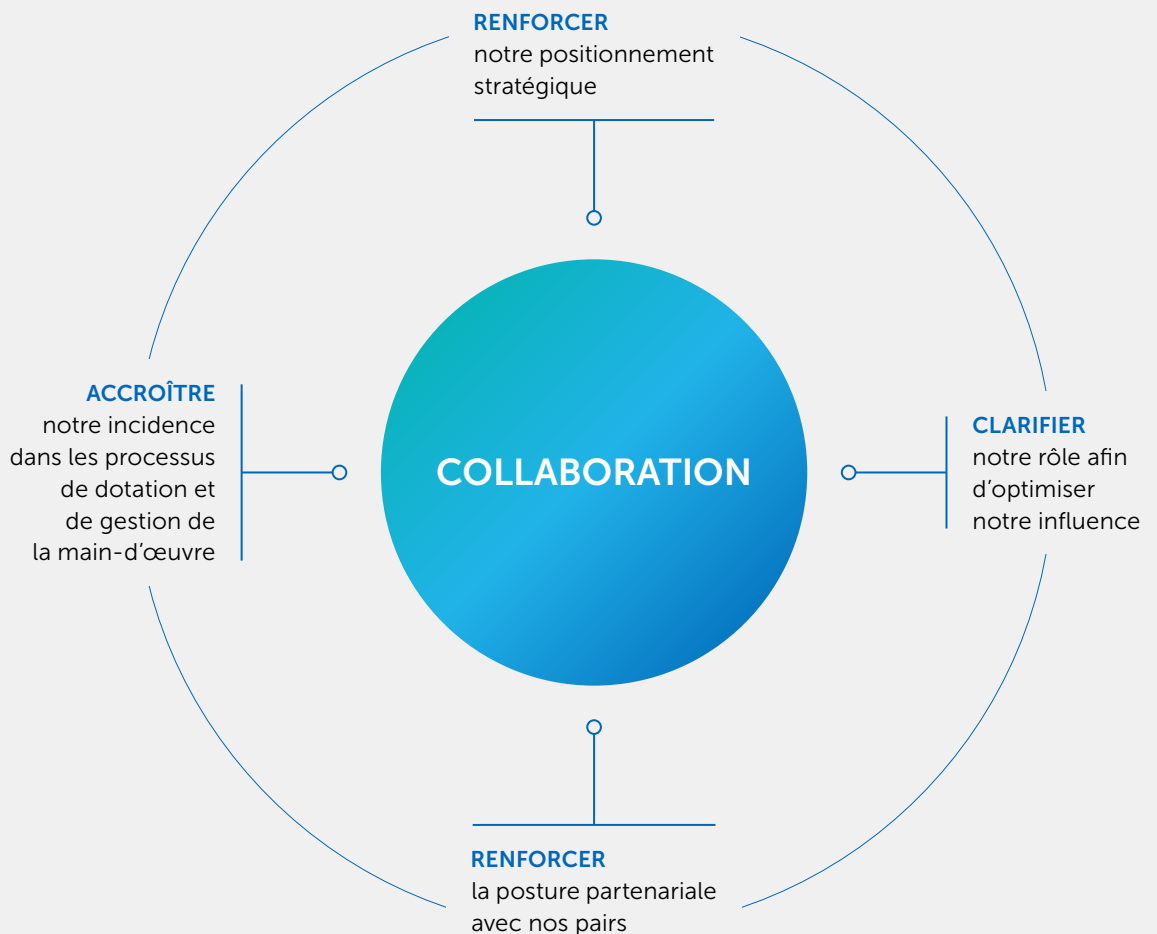
La CFPM a le pouvoir de réaliser des audits sur tout sujet relevant de son champ de compétences. Ces mandats visent l'assurance de l'impartialité, de la transparence et de l'équité dans les pratiques de dotation et de gestion de la main-d'œuvre. Ceux-ci visent également à s'assurer que les activités entourant les processus de dotation en place sont réalisées dans le respect des règles fixées par le conseil municipal, afin de doter la Ville de Montréal d'une main-d'œuvre compétente répondant aux besoins de la population.

N.B. : En réponse aux changements apportés à la mission de la Commission le 4 décembre 2023, le mandat de l'organisation fera l'objet d'une révision lors du prochain exercice de planification stratégique.

Planification stratégique

Axe TRANSVERSAL

La collaboration est un axe transversal au cœur de toutes les actions de la Commission. Elle s'inscrit dans les trois autres axes et dans tous les projets entrepris, et vise à arrimer nos actions à celles de nos parties prenantes, en plus de nous permettre de bâtir et d'entretenir des partenariats avec les différentes actrices et différents acteurs du milieu.



Planification stratégique (suite)

La planification stratégique 2021-2024 de la Commission s'articule autour de 3 axes et de 20 priorités.

Axe 1	Notoriété Connaissance et reconnaissance du rôle et de l'expertise de la Commission	
Objectif	Priorité	Action réalisée
Se faire connaître et reconnaître : développer une stratégie d'influence	Assurer une certaine visibilité de la Commission dans les médias	› Campagne radiophonique sur les ondes de quatre stations afin de faire connaître la Commission à la population et citoyens du grand Montréal
Modifier notre énoncé de mission pour mieux refléter notre positionnement stratégique	Mise à jour de l'énoncé de mission et des thèmes d'implication par la Commission	› Action réalisée en 2021 à la suite du changement de réglementation
Clarifier notre offre de services	Faire davantage connaître le rôle de la Commission auprès de nos partenaires, comme le Service des ressources humaines, les syndicats, les gestionnaires et les membres du conseil municipal	› Tournée réalisée auprès de membres du conseil municipal, du Service des ressources humaines, des intervenantes et intervenants en ressources humaines, des directrices et directeurs d'arrondissements et de services des syndicats, ainsi que des associations et regroupements d'employées et d'employés
Faire connaître notre offre de services	Faire davantage connaître le rôle de la Commission auprès du personnel et des personnes ayant posé leur candidature à la Ville	› Campagne radiophonique sur les ondes de quatre stations afin de faire connaître la Commission à la population du grand Montréal
Produire et diffuser du contenu d'expertise	Mettre en œuvre des activités de veille et alimenter les plateformes avec du contenu d'expertise sur les processus de dotation et de gestion de la main-d'œuvre	› Action non réalisée en 2023

Planification stratégique (suite)

Axe 2	Indépendance Renforcement de la position de neutralité de la Commission	
Objectif	Priorité	Action réalisée
Se rapprocher et s'inspirer des actrices et acteurs clés de l'écosystème	Rencontrer les « organisations sœurs » de l'écosystème montréalais afin de discuter d'enjeux communs ou d'échanger sur nos pratiques	› 12 rencontres tenues avec la vérificatrice générale, l'inspectrice générale, l'ombudsman et la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques
Considérer un processus de révision de la réglementation	Envisager le rétablissement du pouvoir d'audit et du privilège de confidentialité des personnes plaignantes	› Action réalisée en 2021 à la suite du changement de réglementation
Améliorer le traitement des faits préoccupants et la mise en œuvre des recommandations	Rendre compte des constats et avancées de la CFPM régulièrement	› Révision du rapport annuel en 2021 afin d'inclure une analyse des faits préoccupants définis lors du traitement des plaintes, et publication trimestrielle des résumés d'enquêtes, des recommandations et des faits préoccupants sur le site Web, lorsqu'émis
Réaliser le mandat de la CFPM	Assurer un rôle d'information et d'accompagnement pour favoriser l'adoption de pratiques exemplaires en matière de dotation et de gestion de la main-d'œuvre, traiter de manière neutre et indépendante les demandes et les questions reçues par les partenaires	› Action réalisée en 2022 lors de la diffusion du rapport sur l'étude de la progression de carrière en contexte de diversité culturelle et présentation du rapport sur la progression de carrière en contexte de diversité culturelle au Conseil interculturel de Montréal
Maintenir l'équilibre indépendance/collaboration	Chercher et maintenir un équilibre entre la collaboration et l'indépendance avec les différents partenaires et toujours privilégier la recherche de l'équité pour les citoyennes et citoyens	› Tournée réalisée auprès des présidentes et présidents de syndicats et de regroupements d'employées et employés afin de faire connaître le nouveau rôle de la CFPM
Lever les freins au processus de dépôt de plaintes	Envisager le rétablissement de la confidentialité de la personne plaignante dans le processus de plainte	› Action réalisée en 2021 à la suite du changement de réglementation

Planification stratégique (suite)

Axe 3

Efficacité

Exécution et évolution des processus de la Commission dans une logique d'amélioration continue

Objectif	Priorité	Action réalisée
Contribuer à l'exemplarité de la Ville comme employeur de choix	Positionner la CFPM comme actrice garante des processus de dotation à la Ville	› Contribution à la révision de la Politique du respect de la personne de la Ville de Montréal
Incarner un rôle-conseil	Proposer des pistes de réflexions stratégiques au conseil municipal	› Finalisation du rapport des recommandations et des faits préoccupants définis lors du traitement des plaintes pour les années 2017-2021
S'arrimer de façon proactive à la Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville	Se tenir au courant de l'évolution des pratiques de dotation	› 5 rencontres avec les représentantes et représentants du Service des ressources humaines
Élargir les critères de recevabilité d'une plainte	Analyser les plaintes non recevables parmi les statistiques annuelles pour mieux refléter le nombre de plaintes reçues et traitées	› Depuis 2021, toute plainte relevant du champ de compétences de la Commission est dorénavant considérée comme recevable
Faire évoluer le processus de traitement des plaintes	Réviser le processus de traitement des plaintes afin qu'il réponde aux besoins de la clientèle	› Action réalisée en 2021 à la suite d'une réflexion et d'une révision du processus de plainte
Positionner notre contribution à la stratégie « Employeur de choix »	Contribuer au renforcement des pratiques de dotation du personnel	› Action réalisée en 2022 par la publication du rapport de l'étude sur la progression de carrière en contexte de diversité culturelle
Renforcer notre approche de collaboration, notamment par la maîtrise des processus de nos partenaires	Approfondir et continuellement mettre à jour la connaissance des défis et des processus des partenaires de la CFPM	› La CFPM a formulé 5 recommandations et signalé 4 faits préoccupants prenant en considération la réalité des parties
Avoir une meilleure connaissance des enjeux de la diversité et mieux comprendre l'état de la situation	Réaliser une étude sur un bassin de postes dotés afin d'avoir une image claire des pratiques actuelles	› Action réalisée en 2023 par la diffusion des conclusions d'un mandat d'audit qui portait sur le processus de dotation des cols bleus : test physique de préembauche et fonction de formatrice ou formateur
Faire évoluer et grandir l'équipe de la CFPM	Développer les compétences des ressources de la CFPM et leurs habiletés sur des thématiques clés	› 14 activités de formations suivies par l'ensemble du personnel et établissement de plans de perfectionnement personnel

Activités de la Commission

Activités de communication

Dans la poursuite de son objectif stratégique visant à donner plus de visibilité à ses actions, la Commission maintient ses efforts afin de pouvoir faire connaître ses services.

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Cette année, la Commission a produit un communiqué de presse en avril lors de la parution de son rapport annuel 2022.

CAMPAGNE RADIOPHONIQUE

Afin de diversifier les canaux de communication auxquels elle a recours, la Commission a cette année misé sur la radio. Du 23 janvier au 12 février 2023, quatre stations de la région du grand Montréal ont diffusé un message qui permettait de découvrir le mandat de la CFPM. Ce message a été retransmis plus de 200 fois. La Commission y invitait les personnes qui avaient déposé leur candidature et pensaient avoir fait l'objet d'une injustice à communiquer avec elle. Plusieurs personnes ont ensuite appelé la CFPM afin d'obtenir des renseignements ou de déposer une plainte. Un grand nombre de nouvelles utilisatrices et nouveaux utilisateurs ont visité le site Internet de la Commission, qui a vu son taux de fréquentation augmenter de 118 % durant les semaines qui ont suivi cette campagne.

RENCONTRES DANS LE CADRE DU NOUVEAU MANDAT DE LA COMMISSION

La présidente de la Commission, M^{me} Isabelle Chabot, était présente à la conférence de presse qui s'est tenue le 14 juin 2023, où a été annoncée la recommandation de confier la prise en charge par la CFPM des enquêtes pour discrimination et harcèlement.

Dans le cadre des travaux du transfert des plaintes de harcèlement et de discrimination à la Commission, M^{me} Chabot a effectué de nombreuses rencontres publiques et s'est entretenue avec plusieurs syndicats et regroupements d'employées et employés de la Ville de Montréal. Elle a présenté et expliqué le mandat de la Commission dans le cadre de la modification réglementaire à venir.

De plus, M^{me} Chabot a pris part à une tournée interne afin de présenter les changements à venir et le nouveau rôle de la Commission. Les actrices et acteurs rencontrés comprennent des membres du conseil municipal et du Service des ressources humaines, des intervenantes et intervenants en ressources humaines, ainsi que les directrices et directeurs d'arrondissements et de services.

Cette tournée auprès des actrices et acteurs de la communauté municipale a été l'occasion d'échanger sur les futures responsabilités de la CFPM et les interactions que nous aurons ensemble.

Formations suivies

La Commission croit au perfectionnement de son personnel. Elle a déterminé, avec chacune et chacun de ses employées et employés, les besoins liés à la formation à l'échelle de l'organisation. Les activités suivies en 2023 ont permis d'accroître les connaissances et les compétences requises.

LOI 25 – LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET LA CYBERSÉCURITÉ

Afin de mieux comprendre les obligations liées à l'adoption de la Loi 25 et de se conformer aux nouvelles dispositions qui sont entrées en vigueur, la Commission a suivi une formation sur les mesures à prendre pour s'y conformer et celles à mettre en place afin de réduire les risques d'incidents de confidentialité impliquant un renseignement personnel.

PRÉVENTION DU SUICIDE : RECONNAÎTRE ET ORIENTER LA PERSONNE AYANT DES IDÉES SUICIDAIRES POUR FACILITER L'ACCÈS À L'AIDE

Dans l'intention d'outiller les employées et employés qui œuvrent auprès d'une clientèle vulnérable, l'ensemble de l'équipe de la CFPM a suivi cette formation pour être en mesure de déterminer les personnes potentiellement suicidaires, de reconnaître le discours d'une personne suicidaire et de pouvoir lui répondre avec calme et compassion afin de l'orienter vers les services d'aide qui sont en place.

Ligne d'assistance disponible en tout temps de Suicide Action : 1 866 277-3553 – Texto : 535353 – Clavardage, information et outils : suicide.ca

LES ENQUÊTES D'AFFAIRES À CARACTÈRE RACIAL ET LES DÉMARCHES EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

En vue du nouveau mandat qui lui a été transféré en fin d'année, l'équipe de la Commission a suivi deux formations alliant la théorie et la pratique. Ces formations ont permis aux enquêtrices et enquêteurs de la CFPM d'échanger sur les bonnes pratiques et les particularités des enquêtes à caractère racial en milieu de travail au regard des normes canadiennes et québécoises en matière de discrimination raciale. Les différentes formes de discrimination pouvant être rencontrées ont été abordées dans leur ensemble.

BRISER L'ISOLEMENT DES RESSOURCES EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI) – COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE

Ce programme de codéveloppement rassemblant des professionnelles et professionnels qui œuvrent en EDI a permis de développer des collaborations interorganisationnelles enrichissantes, d'acquérir de nouvelles connaissances et de mettre en commun des idées d'actions concrètes entre des entreprises qui ont à cœur l'amélioration des taux d'attraction et de rétention de leur main-d'œuvre.

ORDRES OU ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Dans le but de maintenir leurs compétences professionnelles à jour et de renouveler leurs connaissances en lien avec leurs domaines d'expertise, nos employées et employés membres d'ordres ou d'associations professionnelles ont suivi plusieurs formations comptabilisées ensuite auprès de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CRHA), du Barreau du Québec et de l'Institut des auditeurs internes (IAI) :

- › Connaître et maîtriser les biais pour des mandats de plus grande valeur
- › L'écriture stratégique de rapports
- › Modes de rétablissement du milieu de travail
- › Certification ECH – module 1
- › Programme de formation en audit menant au titre de CIA® (Certified Internal Auditor)

Transfert des plaintes de harcèlement psychologique et de discrimination

Depuis le 4 décembre 2023, à la suite de l'adoption d'un nouveau règlement par le conseil municipal de la Ville de Montréal en date du 21 novembre 2023, la Commission s'est vue transférer la responsabilité du traitement des plaintes liées au harcèlement, à la discrimination et le traitement des situations de discrimination systémique au sein de la fonction publique montréalaise.

Ce transfert a fait suite aux recommandations formulées au printemps 2023 par un comité consultatif externe qui avait pour mission d'accompagner la Ville de Montréal dans la révision du processus de gestion des signalements et des plaintes.

Durant l'été et l'automne 2023, de nombreux efforts ont été déployés et plusieurs rencontres ont eu lieu avec les différentes parties prenantes de la Ville de Montréal afin de préparer, puis de réaliser ce transfert avec succès, de même que pour mettre à jour la Politique de respect de la personne de la Ville de Montréal.

Dans sa nouvelle version de la Politique de respect de la personne, la Ville de Montréal précise les comportements attendus au sein de l'organisation en matière de respect, incluant le harcèlement et la non-discrimination. C'est cette même politique qui encadre le rôle de la CFPM dans sa prise en charge des enquêtes en lien avec le respect de la personne.

Les étapes du processus d'enquête demeurent les mêmes qu'auparavant, comme prévu par la loi. La Commission déterminera la recevabilité des plaintes qui lui seront transmises, procédera à l'enquête et remettra, à l'issue de celle-ci, un rapport qui comporte ses recommandations, le cas échéant.

Si une plainte est jugée non recevable ou que l'enquête conclut que les allégations sont non fondées, mais que des situations problématiques ont été mises en lumière, la CFPM recommandera que des mesures soient prises pour les résoudre.

La prise en charge par la CFPM des enquêtes en matière de harcèlement et de discrimination et du traitement des situations de discrimination systémique permettra de garantir l'indépendance du processus d'enquête au sein de l'administration municipale.

À compter de 2024, la Commission rendra compte dans son rapport annuel des requêtes reçues dans le cadre de son mandat de traitement des plaintes pour discrimination, harcèlement psychologique et des situations de discrimination systémique ainsi que du suivi des recommandations émises.

Le 4 décembre 2023, le Service des ressources humaines a transféré 33 plaintes à la CFPM. De ce nombre, 29 plaintes concernaient des situations alléguées de harcèlement psychologique et 4 des situations alléguées de discrimination. Par la suite, 10 plaintes ont été enregistrées par la nouvelle Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes (CAPP) entre le 4 et le 31 décembre 2023, puis transférées à la CFPM.

« Notre équipe est désormais opérationnelle en vue de mener les enquêtes sur le harcèlement et la discrimination qui lui sont confiées. Elle s'est préparée et a mis en place les conditions nécessaires pour garantir le succès de ce transfert. Contribuer à un environnement de travail sain, axé sur l'égalité, l'inclusion et le respect est pour nous une source de fierté. Notre équipe traitera ces dossiers sensibles de manière confidentielle, avec respect, diligence et professionnalisme. »
– M^{me} Isabelle Chabot, CRHA

Audits menés par la Commission en 2023

L'objectif de ce travail est l'assurance de l'impartialité, de la transparence et de l'équité dans les pratiques de dotation et de gestion de la main-d'œuvre.

L'ATTEINTE DES CIBLES ORGANISATIONNELLES EN MATIÈRE D'EMBAUCHE ET DE PROMOTION À DES POSTES DE GESTIONNAIRES DE PERSONNES ISSUES DE LA DIVERSITÉ À LA VILLE DE MONTRÉAL

À la demande de la présidence du comité exécutif de la Ville de Montréal, la Commission mène une nouvelle mission d'audit portant sur les décisions d'embauche et de promotion à des postes de gestionnaires à la Ville de Montréal.

Pour la période qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, la CFPM effectue l'analyse de l'ensemble des dossiers d'embauche et de promotion des cadres de direction ainsi que ceux d'un échantillon représentatif des autres postes de gestionnaires des services centraux et des arrondissements. La Commission veut valider les points suivants :

- › Le traitement équitable des candidatures de personnes issues de la diversité ;
- › L'adéquation entre les objectifs organisationnels et les décisions d'embauche et de promotion des gestionnaires, notamment en fonction des cibles établies dans le plan directeur quant à l'équité, à la diversité et à l'inclusion en emploi ;
- › La conformité aux différents règlements et différentes politiques en lien avec la dotation et la gestion de la main-d'œuvre qui sont endossés par la Ville de Montréal.

À la suite de l'analyse, un rapport comprenant des constats et, au besoin, des recommandations sera mis en ligne sur le site Internet de la Commission dans la section [Avis et études](#) d'ici l'été 2024.

Les audits sur les deux prochains sujets débutés en 2023 se termineront en 2024 en raison des différents travaux qui ont dû être réalisés en vue du transfert des plaintes pour harcèlement psychologique et discrimination et de la priorisation de l'audit portant sur les postes de gestionnaires.

LES COMMUNICATIONS DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE DOTATION DE LA VILLE DE MONTRÉAL

Cette mission d'audit vise à vérifier que l'information transmise en matière de dotation et les outils utilisés reflètent les bonnes pratiques des employeurs de choix. Pour ce faire, la Commission effectue une revue des communications à chacune des étapes du processus de recrutement ainsi qu'une analyse des informations accessibles au public et aux employées et employés pour leur permettre de se préparer. La Commission souhaite s'assurer que les attentes des candidates et candidats et les besoins de la Ville de Montréal sont en adéquation.

LA RÉTENTION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA VILLE DE MONTRÉAL

La Commission, après une entente avec le Service des ressources humaines sur l'encadrement relatif à ce sujet, effectue une mission de conseil concernant l'accueil et l'intégration des nouvelles employées et des nouveaux employés de la Ville de Montréal. La Commission souhaite réunir de l'information sur les mesures mises en place lors de l'accueil et comprendre les facteurs qui nuisent à la rétention au cours de la première année d'emploi.

Plaintes

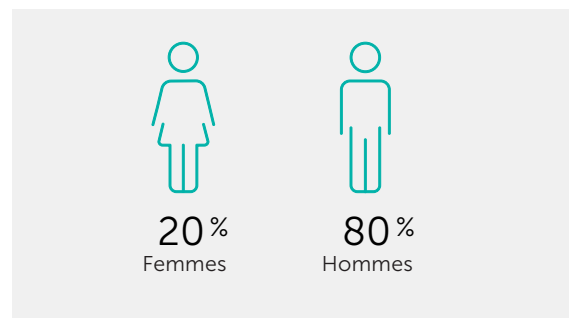
Portrait des personnes plaignantes

Toute personne ayant des préoccupations en lien avec l'impartialité, la transparence et l'équité d'un processus de recrutement ou de sélection à la Ville de Montréal peut faire appel à la Commission. La personne plaignante peut être une ou un membre du personnel ou une personne qui convoite un poste à la Ville de Montréal.

Les paragraphes et les graphiques suivants dressent un portrait des personnes qui ont soumis à la Commission des plaintes en matière de dotation ou de gestion de la main-d'œuvre et à la suite desquelles des enquêtes ont été menées.

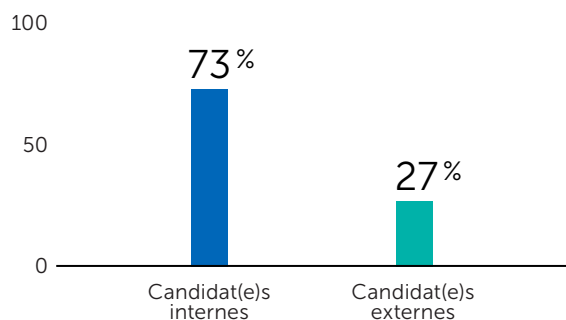
GENRE

La proportion d'hommes qui ont déposé une plainte en 2023 reflète le portrait des années précédentes. Sur les 15 plaintes recevables qui ont mené à une enquête, la grande majorité a encore une fois été déposée par des hommes, qui représentent donc plus de trois quarts des personnes plaignantes.



STATUT DES PERSONNES CANDIDATES

Comme pour les années précédentes, la majorité des personnes qui ont déposé une plainte ayant mené à une enquête à la Commission était employée à la Ville de Montréal.



DIVERSITÉ

Pour l'année 2023, 53% des personnes ayant déposé une plainte à la Commission ont déclaré appartenir à un groupe sous-représenté, soit celui des minorités visibles.

Six d'entre elles alléguaient avoir subi de la discrimination au cours d'au moins un processus de recrutement. Une de ces plaintes a été déclarée fondée en partie après enquête. Dans le cadre du mandat qui lui a été confié, la Commission a formulé une recommandation et signalé un fait préoccupant afin que l'unité visée puisse améliorer ses pratiques.

	Nombre de personnes	%
Minorités visibles*	8	53
Minorités ethniques**	0	0
Autochtones	0	0
Personnes en situation de handicap	0	0

* Les minorités visibles sont des groupes de personnes, autres que des Autochtones, qui n'ont pas la peau blanche.

** Les minorités ethniques sont des groupes de personnes, autres que des Autochtones ou des minorités visibles, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Plaintes (suite)

Aperçu des plaintes

En 2023, la Commission a reçu 109 requêtes portant sur des processus de recrutement ou de sélection à la Ville de Montréal. Parmi celles-ci, on compte 47 plaintes et 60 demandes d'information, qui sont venues s'ajouter aux 7 plaintes transférées de l'année précédente.

Parmi les plaintes reçues par la Commission, 15 ont été jugées recevables et ont été réglées en 2023, alors que 13 plaintes sont encore en cours de traitement en 2024 ; 8 ont mené à une enquête approfondie et ont été présentées en séance, et 7 ont été conclues à la suite de vérifications sommaires. Au total, 11 plaintes ont été jugées non recevables à la réception, soit parce que le délai de prescription de 45 jours ouvrables était dépassé ou parce que leurs motifs ne s'inscrivaient pas dans le mandat de la Commission. Enfin, 8 personnes se sont désistées ou ont décidé d'annuler leur plainte, soit parce que la Commission ou l'unité visée leur a fourni des réponses satisfaisantes, soit pour des raisons personnelles.

On remarque une augmentation considérable du nombre total de requêtes par rapport à l'an dernier. Cette augmentation peut s'expliquer en partie par les actions de communication menées par la Commission depuis plusieurs années en vue d'être mieux connue des membres du personnel et de la population.

Requêtes liées à la dotation et à la gestion de la main-d'œuvre : comparaison 2022-2023

	2022	2023
Nombre total de plaintes	43	47
<i>Nombre de plaintes recevables finalisées</i>	11	8
<i>Nombre de plaintes recevables sommaires finalisées</i>	14	7
<i>Nombre de plaintes transférées à l'année suivante</i>	7	13
<i>Nombre de plaintes non recevables</i>	4	11
Nombre de désistements	7	8
Nombre de demandes d'information et de signalements	29	60
Nombre de demandes de collaboration	0	2
Total des requêtes	72	109
Délai de traitement moyen pour mener une enquête, en jours ouvrés	58	90

Plaintes (suite)

FONDEMENT ET MOTIFS DES PLAINTES RECEVABLES

Selon les dossiers, certaines des plaintes traitées étaient basées sur plusieurs motifs.

Les 8 plaintes qui ont nécessité une enquête approfondie ont mené à l'analyse de 11 allégations. Au total, 2 de ces plaintes se sont avérées fondées en partie et les 6 autres se sont avérées non fondées.

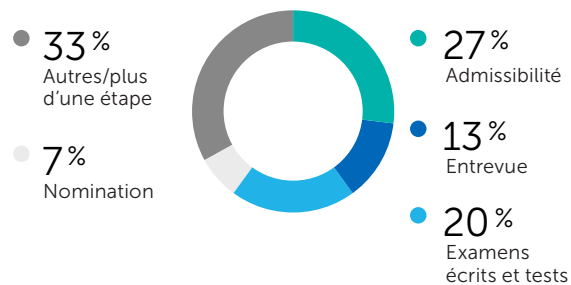
Le graphique ci-dessous présente la répartition des dossiers en fonction du ou des motifs des plaintes, à savoir l'équité, l'impartialité et la transparence.



ÉTAPES DU PROCESSUS DE DOTATION VISÉES PAR LES PLAINTES

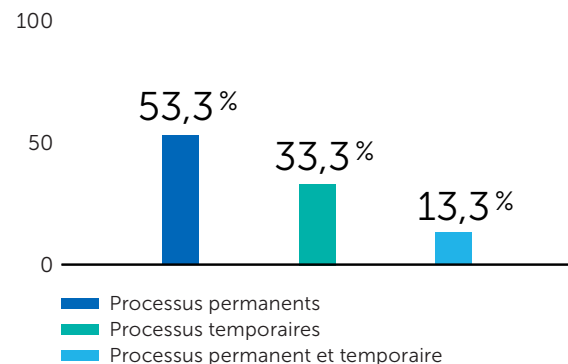
Les processus de dotation de la Ville comprennent plusieurs étapes, les principales étant :

- › L'évaluation de l'admissibilité, qui inclut principalement la présélection des curriculums vitæ en fonction des exigences du poste ;
- › L'entrevue d'évaluation des compétences ou de l'adéquation ;
- › L'administration d'examen écrits et de tests portant sur les connaissances requises, les aptitudes linguistiques ou la personnalité ;
- › La nomination.



TYPES D'EMPLOIS VISÉS PAR LES PLAINTES

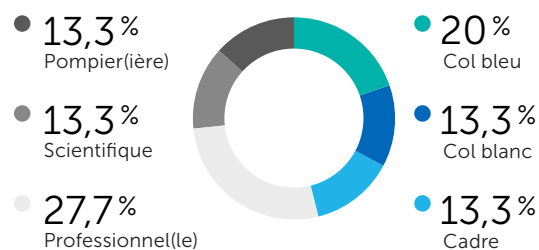
Les processus permanents font toujours l'objet d'un taux plus élevé de plaintes (53,3%) par rapport aux processus temporaires, qui ont fait l'objet de 33,3% des plaintes. Toutefois, une plainte a visé un processus temporaire et un processus permanent.



Plaintes (suite)

CATÉGORIES D'EMPLOI VISÉES PAR LES PLAINTES

En 2023, les catégories d'emploi visées par les plaintes étaient les mêmes que celles de l'année précédente, mais dans des proportions quelque peu différentes. On remarque notamment une diminution des plaintes qui visaient des emplois de cadre.



CATÉGORIES D'EMPLOI DES CANDIDATURES

Le Service des ressources humaines (SRH) a procédé à 4 093 affichages de poste entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023. Par ailleurs, plus de 199 351 candidatures ont été reçues en lien avec ces affichages. Une partie de ces candidatures proviennent de dix codes QR mis en place par le SRH pour diversifier les sources de candidatures.

Ceci signifie que 1,15% des processus de dotation de la Ville font l'objet d'une plainte à la CFPM.



UNITÉS ADMINISTRATIVES VISÉES PAR LES PLAINTES

Puisqu'il est responsable de la grande majorité des processus de dotation à la Ville de Montréal, le SRH demeure le service le plus souvent visé par les plaintes. Toutefois, similairement à l'an dernier, il est visé conjointement avec l'unité qui recrute pour des postes mis en cause dans la moitié des cas.



COLLABORATION ENTRE INSTANCES DE VÉRIFICATION

En 2023, la CFPM a collaboré en continu avec les autres instances de vérification de la Ville. Dans certains dossiers, elle a demandé l'avis du Contrôleur général concernant des situations qui s'inscrivent dans la mission de ce dernier (comme les conflits d'intérêts, qui sont abordés dans le Code de conduite du personnel de la Ville). Dans d'autres cas, la CFPM a accepté d'effectuer des vérifications liées à des processus de dotation à la demande du Contrôleur général.

La Commission s'est également entretenue avec la Division de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et du respect de la personne du SRH concernant des dossiers qui comportaient des allégations d'incivilité ou de harcèlement liées à un processus de recrutement ou de gestion de la main-d'œuvre.

Cette collaboration avait notamment pour objectif de s'assurer que les différents volets des situations soulevées par les personnes requérantes étaient bien pris en charge. Les personnes concernées en ont été informées.

DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Le délai moyen de traitement des plaintes a augmenté en 2023. En effet, il est passé de 58 à 90 jours ouvrés (soit une augmentation de 32 jours), bien que la Commission vise un délai moyen de 45 jours. Ce délai s'explique, entre autres, par la complexité de certaines enquêtes menées. Ces enquêtes ont nécessité de rencontrer de nombreux témoins et d'effectuer des recherches documentaires particulièrement longues. Dans certains cas, les personnes à rencontrer étaient absentes pendant plusieurs semaines, par exemple pendant la période estivale.

De plus, dès l'été, l'ensemble du personnel de la CFPM a contribué activement aux activités liées à la préparation du transfert des plaintes pour harcèlement psychologique et discrimination de la Ville de Montréal ainsi qu'à la mise en place de la Centrale d'accompagnement pour le personnel en matière de plaintes (CAPP).

Par ailleurs, il est à noter que la majorité des enquêtes sommaires ont été traitées dans un délai moyen de 72 jours.

Recommandations | En 2023, la Commission a émis 5 recommandations dans le cadre des 8 enquêtes approfondies qu'elle a menées. La section ci-après fait état de ces constats.

Dans le cadre d'une plainte déposée en lien avec un emploi d'ingénieur(e), la Commission a émis une recommandation.

RECOMMANDATION formulée à la Direction attraction et acquisition de talents du Service des ressources humaines

Dans un affichage pour un poste d'ingénieure ou d'ingénieur, la mention indiquant que les candidates et candidats à la profession d'ingénieur (CPI) peuvent déposer leur candidature avait été supprimée. Cette décision revient à la gestionnaire requérante ou au gestionnaire requérant selon sa propre évaluation de la capacité de son équipe à accueillir une ou un CPI et de la nature des tâches qui seront confiées à cette personne.

Dans une volonté d'uniformiser les affichages de poste, la CFPM recommande d'inviter les CPI à déposer leur candidature pour les emplois d'ingénieure ou d'ingénieur, sauf lorsque la nature des tâches ne le permet pas ou que l'encadrement au sein de l'équipe par une ingénieure ou un ingénieur est impossible. Il est possible d'ajouter une mention sur tous les affichages de poste d'ingénieure ou d'ingénieur expliquant que la priorité sera accordée aux membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) qui ont le plein droit d'exercice.

RÉPONSE fournie par la Direction attraction et acquisition de talents du Service des ressources humaines

Nous agissons déjà conformément à la première partie de cette recommandation. Lors de l'analyse des besoins, la ou le spécialiste en acquisition de talents questionne la ou le gestionnaire afin de déterminer si la nature des tâches et le contexte de l'équipe permettent d'accueillir une ou un CPI. Nous ne sommes pas en accord avec l'ajout d'une mention dans tous les affichages expliquant que la priorité sera accordée aux membres de plein droit de l'OIQ, car il est implicite que les candidatures répondant le mieux au profil auront préséance.

Dans le cadre d'une plainte déposée en lien avec un emploi scientifique, la Commission a émis une recommandation.

RECOMMANDATION formulée à la Direction attraction et acquisition de talents du Service des ressources humaines

Alors que les affichages stipulent qu'être membre actif de l'ordre professionnel adéquat est un critère d'emploi, les personnes responsables du processus de recrutement ont affirmé qu'elles pouvaient considérer des candidatures internes de personnes qui ne répondent pas à ce critère au moment de postuler au poste à pourvoir. Le cas échéant, la nomination de la personne retenue était conditionnelle à son inscription en tant que membre actif. Or, puisque cette mesure n'est pas inscrite sur l'affichage de poste, certaines personnes candidates ne savent pas qu'elles peuvent être considérées pour le poste même si elles ne sont pas inscrites à l'ordre professionnel en question.

La CFPM recommande que le Service des ressources humaines s'assure que l'ensemble des candidates et candidats a la même information relativement à ce critère dans le cadre des processus de recrutement.

RÉPONSE fournie par la Direction attraction et acquisition de talents du Service des ressources humaines

Nous ne sommes pas en accord avec la recommandation émise par la CFPM. Lorsqu'aucune personne candidate ne répond aux exigences requises pour le poste, il relève de la prérogative de l'employeur de retenir la candidate ou le candidat de son choix, selon le profil qui répond le mieux aux critères de sélection. Dans le cas présent, la personne retenue, qui provenait de l'interne et qui disposait de la scolarité et de l'expérience pertinentes nécessaires, a réactivé son inscription à l'ordre en payant sa cotisation au moment de soumettre sa candidature.

Recommandations (suite)

Dans le cadre d'une plainte déposée en lien avec un emploi professionnel, la Commission a émis une recommandation.

RECOMMANDATION formulée à la Direction attraction et acquisition de talents du Service des ressources humaines

La personne gestionnaire a révélé à la personne représentante de la direction attraction et acquisition de talents sa relation antérieure avec la personne candidate seulement quelques jours avant l'entrevue.

Ensuite, elle a sollicité, par l'entremise de ce même service, l'accord de la personne candidate pour intégrer le comité de sélection durant son entretien.

La CFPM recommande de prendre les moyens nécessaires pour s'assurer que l'ensemble des conseillères et conseillers en acquisition de talents et des gestionnaires requérantes et requérants comprennent la notion de conflit d'intérêts, l'objectif étant de prévenir ce type de situations dans un processus de dotation et de les gérer de manière adéquate. Cela permettra de limiter les risques, et de préserver l'équité et l'impartialité dans les processus de dotation, de même que la réputation de la Ville de Montréal comme employeur de choix.

RÉPONSE fournie par la Direction attraction et acquisition de talents du Service des ressources humaines

Nous sommes d'accord avec l'importance d'une gestion adéquate des conflits d'intérêts, dont la responsabilité est partagée entre le SRH et la ou le gestionnaire qui participera à l'entrevue.

La pratique actuelle du SRH consiste déjà à demander aux gestionnaires de remplir le formulaire de déclaration de confidentialité et d'impartialité. Nos documents de planification des activités et nos guides de formation ont été bonifiés et précisent qu'en cas de conflit d'intérêts réel ou apparent, la ou le membre du comité doit s'abstenir d'évaluer la candidate ou candidat. Si la situation est particulière ou ambiguë, la ou le spécialiste en acquisition de talents doit s'adresser dès que possible à sa ou son gestionnaire. Dans les cas complexes, il est possible de solliciter l'aide du Contrôleur général. Nous avons aussi créé un courriel à l'intention de la personne gestionnaire qui souligne l'importance de remplir le formulaire le plus rapidement possible lors de sa réception. Il appartient à la ou au gestionnaire de se conformer à cette exigence.

Dans le cadre de deux enquêtes menées séparément, la Commission a émis deux recommandations similaires.

DEUX RECOMMANDATIONS formulées lors de deux enquêtes au Service des ressources humaines

La CFPM a pris connaissance que des employées et employés occupaient depuis plus de 12 mois des postes qui ne faisaient pas l'objet d'un appel de candidatures en vertu de la Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre (PDGMO). De plus, certaines personnes étaient affectées à un même numéro de poste simultanément depuis plusieurs mois, alors que cette pratique, appelée une « collision », est normalement réservée aux cas de transferts d'expertise importants qui se déroulent sur une courte période.

La PDGMO est régie par des règles. La CFPM recommande au Service des ressources humaines la mise en place d'un processus de vérification concernant la durée des nominations sans appel de candidatures en vertu de la PDGMO afin que le délai maximal de 12 mois soit respecté dans l'ensemble des services et des arrondissements.

RÉPONSE fournie par le Service des ressources humaines

Nous acceptons cette recommandation concernant le suivi des mouvements dans le cadre de la PDGMO. Il est à noter qu'une vérification était effectuée annuellement, mais se fera maintenant de façon systématique chaque mois pour l'ensemble des services et des arrondissements.

Faits préoccupants | En 2023, la Commission a signalé 4 faits préoccupants dans le cadre des 8 enquêtes approfondies qu'elle a menées. La section ci-après fait état de ces constats. Un fait préoccupant émane souvent d'une situation à portée limitée ou apparemment isolée ; toutefois, la Commission le considère d'importance suffisante pour en informer le Service. Un fait préoccupant ne nécessite pas de suivi formel de la part de la CFPM.

FAIT PRÉOCCUPANT 1

À la lumière de l'analyse d'un processus de recrutement dans le cadre duquel la personne plaignante avait déposé sa candidature, la CFPM est d'avis que cette dernière aurait dû être conviée à une entrevue. En effet, sa candidature répondait aux exigences du poste puisqu'elle possédait de l'expérience pertinente.

Lors de son enquête, la Commission s'est montrée préoccupée que des informations recueillies lors de l'évaluation de l'admissibilité de la personne plaignante aient pu influencer la décision d'un gestionnaire requérant et de la recruteuse, qui ne l'ont pas convoquée en entrevue. La CFPM est d'avis que les gestionnaires requérantes et requérants, tout comme les recruteuses et recruteurs, doivent faire preuve de vigilance quant aux propos subjectifs tenus en amont de l'analyse des candidatures et en dehors d'une sollicitation encadrée ou qui ne fait pas l'objet d'une communication formelle auprès de la personne candidate dans le cadre de son emploi.

FAIT PRÉOCCUPANT 2

Une enquête menée par la CFPM a révélé qu'il était recommandé aux personnes candidates de faire une demande d'accès à l'information plutôt que de leur communiquer directement la raison pour laquelle elles n'ont pas été retenues.

La CFPM considère que cette approche ne constitue pas une bonne pratique en matière de communication avec les candidates et candidats, et qu'elle nuit même à la réputation de la Ville à titre d'employeur de choix. En outre, cela a pour effet de créer une charge de travail supplémentaire pour le Service qui traite les demandes d'accès à l'information.

FAIT PRÉOCCUPANT 3

Au début d'une entrevue de sélection, une conseillère en acquisition de talents a émis un commentaire pour détendre l'atmosphère, quant à la possibilité que la bouteille d'eau de la personne candidate contienne de l'alcool.

La CFPM est préoccupée par le fait qu'un commentaire portant sur un sujet aussi sensible ait été émis lors d'une entrevue, car cela peut déstabiliser la personne candidate. La CFPM considère qu'il s'agissait d'un commentaire déplacé qui manquait de professionnalisme.

FAIT PRÉOCCUPANT 4

Lors de son enquête, la CFPM a pris connaissance que plusieurs employées et employés occupaient depuis plus de 12 mois des postes qui ne faisaient pas l'objet d'un appel de candidatures en vertu de la Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre (PDGMO). Certaines personnes étaient affectées à un même numéro de poste simultanément depuis plusieurs mois, alors que cette pratique, appelée une « collision », est normalement réservée à des cas de transferts d'expertise importants qui se déroulent sur une courte période. La Commission s'est montrée préoccupée par le fait que plusieurs modifications liées aux motifs d'affectations ont été effectuées dans le système des RH durant l'enquête, et que ces changements étaient appliqués rétroactivement.

Plaintes (suite)

Soutien-conseil auprès des personnes candidates

Une personne plaignante, employée de la Ville de Montréal, a contacté la CFPM au sujet de son admissibilité dans un processus de recrutement d'un emploi professionnel. Étant déjà membre de l'accréditation des professionnels, cette personne disposait d'un recours en vertu de sa convention collective. Après avoir été informée de l'existence de ce recours par la Commission, elle a décidé de s'en prévaloir en parallèle de sa plainte. La décision d'admissibilité a été renversée à la satisfaction de la personne plaignante.

Dans plusieurs dossiers, la Commission a conseillé aux personnes plaignantes de détailler davantage leur curriculum vitae et de mettre en relief les tâches qui se rapportent au poste visé.

Également, la CFPM invite régulièrement les personnes plaignantes à se tourner vers la ou le gestionnaire et une personne intervenante en ressources humaines pour discuter d'une stratégie de développement qui leur permettrait d'acquérir les compétences manquantes en vue d'obtenir l'emploi convoité.

De plus, lorsqu'il était approprié de le faire, la Commission a encouragé les personnes qui la contactaient à effectuer les démarches nécessaires en amont pour comprendre la situation et obtenir des réponses à leurs questions, par exemple en communiquant avec la personne responsable du processus de recrutement pour le poste qu'elles

convoitaient. Dans plusieurs de ces cas, il n'y a pas eu de dépôt de plainte par la suite.

Enquêtes sommaires

Ce type d'enquête permet à une candidate ou un candidat d'obtenir rapidement des réponses à ses questions et à ses doutes, et ce, au moyen de vérifications dans les systèmes informatiques de la Ville. La Commission peut analyser rapidement le profil professionnel d'une personne pour ensuite lui communiquer son avis et lui prodiguer des conseils.

Cette année, le nombre d'enquêtes sommaires réalisées par la Commission a baissé de moitié. Cela s'explique en partie par la nature des requêtes soumises à la CFPM, qui étaient plus complexes et nécessitaient donc de rencontrer des personnes témoins ou mises en cause afin de parvenir à une conclusion.

Dans le cas des sept enquêtes sommaires conclues en 2023, elles sont, cette année encore, majoritairement liées à l'admissibilité et à une méconnaissance de la part des candidates et candidats des procédures de présélection applicables.

Parfois, ce type de plainte se règle avant même que la Commission n'entame des vérifications : il est recommandé aux candidates et aux candidats de d'abord communiquer avec le Service des ressources humaines et avec la ou le gestionnaire responsable du poste à pourvoir pour mieux comprendre la situation.

Cas résolu à la satisfaction de la personne plaignante

Dans un des dossiers réglés en 2023, la personne plaignante souhaitait obtenir un poste en soudage à la Ville de Montréal, mais ne détenait pas toutes les certifications professionnelles exigées sur l'affichage. Afin d'obtenir plus d'information sur cette exigence, la Commission a rencontré le Service des ressources humaines qui lui a indiqué être actuellement en discussion avec le syndicat des cols bleus et les gestionnaires requérants afin de réduire lesdites exigences et de les adapter aux tâches qui seront effectivement réalisées. Par exemple, les responsables du recrutement exigeront l'attestation de spécialisation professionnelle en soudage haute pression uniquement pour les fonctions qui requièrent cette compétence particulière. La personne plaignante, qui ne possédait plus cette certification professionnelle, est donc devenue admissible à un nouveau poste de spécialiste de la soudure qui ne nécessitait pas cette expertise, alors que l'enquête de la CFPM était encore en cours.

À l'issue de son enquête, la Commission a pu expliquer les changements apportés à la personne plaignante, et cette dernière s'est dit satisfaite de pouvoir passer un entretien pour le poste qu'elle convoitait.

Suivi des recommandations

Dans une perspective d'amélioration continue, la CFPM émet des recommandations lorsqu'elle le juge nécessaire après avoir effectué une enquête, un audit ou une étude. Par la suite, elle demande aux unités visées de lui indiquer si elles acceptent ou rejettent lesdites recommandations, et leur demande de préciser les raisons qui ont motivé leur décision.

En 2023, soucieuse de connaître le niveau d'avancement du déploiement des mesures liées aux recommandations qu'elle a émises depuis 2022, la CFPM a entrepris un suivi de celles-ci. Pour ce faire, un formulaire a été élaboré afin de standardiser et de faciliter le processus.

Dans la quasi-totalité des dossiers concernés, les recommandations de la CFPM ont mené à un changement des procédures et à la création de nouveaux outils ou de nouvelles pratiques visant à assurer l'équité, l'impartialité et la transparence des processus de dotation et de gestion de la main-d'œuvre.

À titre d'exemple, pour donner suite à certaines recommandations émises dans le [Rapport de la progression de carrière en contexte de diversité à la Ville de Montréal](#), le profil de compétences des cadres a été mis à jour afin d'inclure les comportements liés à l'inclusion. Des questions à ce sujet ont d'ailleurs été utilisées lors d'entrevues pour des postes de gestionnaires. Plusieurs autres démarches sont en cours de réalisation, comme la mise à jour de la Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre.

Dans certains cas, les recommandations n'ont pas été acceptées intégralement, mais ont tout de même été prises en considération, et elles ont fait en sorte que des rappels ont été effectués auprès des équipes responsables du recrutement concernant les bonnes pratiques.

Dans le cadre de l'audit « processus de dotation des cols bleus : test physique préembauche et fonction de formatrice ou formateur », une recommandation a été formulée à la Direction attraction et acquisition de talents du Service des ressources humaines et au Service de la concertation des arrondissements. La CFPM recommandait de revoir les critères d'admissibilité quant à la classe de permis nécessaire pour l'embauche des formatrices et formateurs. La recommandation, qui a été acceptée par les deux Services, a mené à l'embauche de deux formateurs qui détenaient un permis de classe 3. Le Service de la concertation des arrondissements prendra en charge les frais afférents à l'obtention de la classe 1 par ces employées et employés avant la fin de leur période d'essai.

Budget

Le budget de la Commission couvre les dépenses courantes et les charges de fonctionnement imputables à l'exercice financier qui s'est terminé le 31 décembre 2023.

Pour l'année 2023, le budget original de la CFPM était de 918 200 \$.

Budget et charges de fonctionnement pour l'exercice financier 2023

Budget original	918 200
Total des dépenses réelles	
Rémunération et cotisations de l'employeur	689 342
Transport et communication	25 860
Services professionnels, techniques et autres	94 964
Location, entretien et réparation	3 914
Biens durables et non durables	16 424
Écart	+87 696

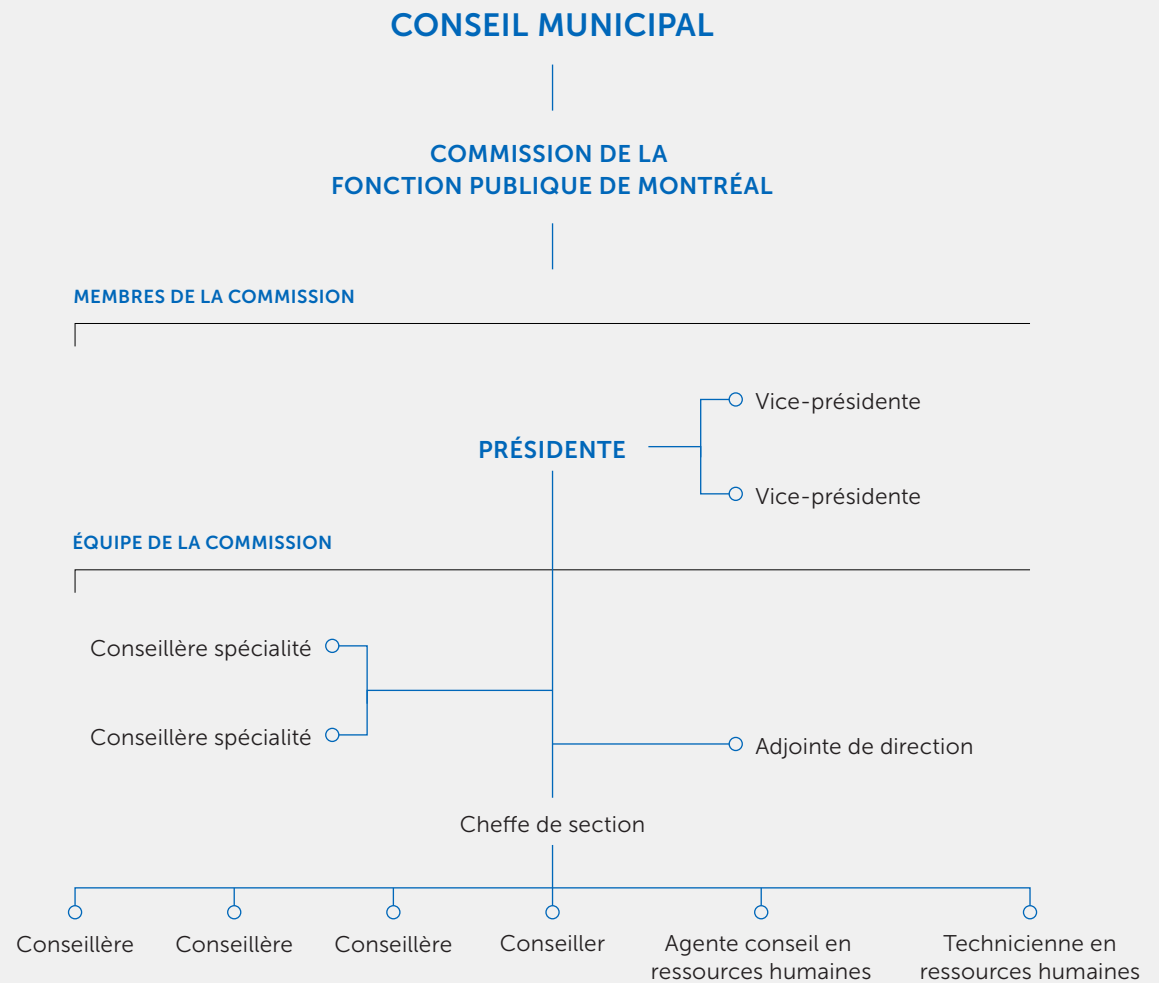
Organigramme et équipe

Les séances

En 2023, les membres de la Commission se sont rencontrés lors de 7 séances ordinaires et de 1 séance extraordinaire.

Avant les séances, les membres de la Commission prennent connaissance des plaintes récemment traitées. Pendant les séances, l'enquêtrice attitrée au dossier expose les éléments d'enquête s'y rattachant. Après la présentation des dossiers, les membres statuent quant au bien-fondé des plaintes et émettent au besoin des recommandations à l'unité administrative ou à la personne concernée.

Il peut arriver, après la présentation des conclusions d'une plainte, que des compléments d'information soient demandés. Dans ces cas, une séance extraordinaire est organisée pour une seconde présentation du dossier par l'enquêtrice.



Organigramme et équipe (suite)

Isabelle Chabot, CRHA

Présidente

Nommée par le conseil municipal lors de la séance tenue le 20 avril 2020, son mandat est d'une durée de quatre ans. Madame Chabot a occupé des postes à responsabilités croissantes au sein de grandes organisations dans les secteurs municipal, du divertissement et bancaire, avant de se joindre à la Commission de la fonction publique de Montréal. Son parcours lui a permis d'acquérir une solide expertise, notamment en gestion de la main-d'œuvre, en recrutement et en sélection, ainsi qu'en développement des compétences, en développement organisationnel et en gestion du changement.

Marie-Chantal Lamothe, CRHA

Vice-présidente

Nommée par le conseil municipal lors de sa séance du 24 février 2015, son mandat a été renouvelé pour une période additionnelle de 4 ans en mars 2023. Madame Lamothe occupe le poste de cheffe de la direction des ressources humaines à la Banque de développement du Canada depuis 2019. Elle possède une solide expérience dans des secteurs variés, dont l'industrie pharmaceutique, bancaire et aéronautique, de même que dans des firmes-conseils. Par ailleurs, madame Lamothe participe également à plusieurs activités philanthropiques et siège à divers conseils d'administration.

Micheline Van-Erum

Vice-présidente

Nommée par le conseil municipal lors de sa séance du 13 juin 2017, son mandat a été renouvelé pour une période additionnelle de quatre ans en juin 2021. Avocate de carrière et aujourd'hui retraitée, madame Van-Erum a travaillé pendant plus de 30 ans au ministère de la Justice du Canada. Entre 2010 et 2016, elle y a agi en tant que sous-procureure générale adjointe. En plus de son parcours professionnel jalonné de succès, madame Van-Erum a reçu, en 2015, le Prix commémoratif John-Tait pour l'excellence dans le respect des normes de conduite professionnelle les plus élevées et la représentation d'une fonction publique exemplaire. Par ailleurs, madame Van-Erum siège également à un comité ministériel d'audit et au conseil d'administration d'un OBNL.

Mathilde Blanc, CRHA

Conseillère

Titulaire d'une maîtrise en droit social, elle a occupé des postes de recruteuse puis de généraliste en ressources humaines dans des sociétés de technologies de l'information à l'international et au Québec, avant de se joindre à la Commission en novembre 2020.

Carlianne Ho

Conseillère

Titulaire d'un baccalauréat bidisciplinaire en linguistique et psychologie et d'un baccalauréat en relations industrielles, elle a également complété un microprogramme en prévention et règlement des différends. Elle a travaillé quatre ans dans le réseau

de la santé comme généraliste en ressources humaines et comme conseillère en traitement de plaintes pour harcèlement psychologique. Elle s'est jointe à la Commission en octobre 2022.

Frédérique Sogbossi

Conseillère

Détenant une maîtrise en administration, elle a occupé les fonctions de spécialiste en acquisition de talents et de partenaire d'affaires en ressources humaines au sein du Service des ressources humaines de la Ville de Montréal pendant huit ans. Elle s'est jointe à l'équipe de la Commission en mars 2021.

Adolphine Luzayday

Adjointe de direction

Titulaire d'un diplôme d'études collégiales en administration, elle poursuit ses études pour obtenir un certificat en gestion des ressources humaines. Elle a été embauchée à la Ville de Montréal en 2019 à titre de secrétaire d'unité administrative, puis a été temporairement promue secrétaire de direction. Elle s'est jointe à l'équipe de la Commission en août 2021.

Ce rapport annuel a été adopté
lors de la séance de la Commission
de la fonction publique de Montréal
du 17 avril 2024.

Coordination
Isabelle Chabot

Rédaction
Mathilde Blanc

Révision des textes
dyade.com

Conception graphique
dyade.com

Dépôt légal 2^e trimestre 2024
Bibliothèque et Archives nationales
du Québec
ISBN : 978-2-7647-1976-3 (FR, PDF)

**Commission de
la fonction publique
de Montréal**

1550, rue Metcalfe, bureau 805
Montréal (Québec) H3A 1X6
T 438 825-0993
cfpm@montreal.ca

cfp.montreal.ca