



Rapport annuel 2021



Table des matières



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

Mot de la présidente



2021 : L'année de la transformation

Conformément aux dispositions de la *Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec* (RLRQ, c. C-11.4), je vous présente le Rapport annuel de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) pour l'exercice s'étant terminé le 31 décembre 2021.

Dès le début de l'année 2021, la Commission de la fonction publique de Montréal est entrée dans une ère de transformation. Cette année a été de nouveau marquée par la pandémie de SRAS-CoV-2 et les transformations permanentes qu'elle a imposées au marché du travail. Deux ressources se sont jointes à la CFPM. Une importante réorganisation du travail entre les membres de l'équipe a été initiée et de nombreuses activités d'apprentissage visant la mise à niveau des compétences ont été réalisées.

La nouvelle démarche de planification stratégique couvrant les années 2021-2024, amorcée en 2020, s'est poursuivie en 2021 avec la création d'un plan d'action visant la mise en œuvre de quatre axes d'intervention et l'atteinte de cibles identifiées. Plusieurs projets ont commencé au cours de l'année et certains d'entre eux se sont déjà terminés avec succès.

L'endossement de la proposition de changement de la réglementation de la Commission par le Conseil municipal de la Ville de Montréal en septembre 2021 reste sans contredit l'accomplissement de ce projet porteur pour la CFPM. Ce changement répondra à un besoin fréquemment énoncé par les parties prenantes de la Commission. Les modifications à la réglementation portent sur deux aspects distincts. La première modification donne la possibilité, à une personne plaignante, de déposer une plainte confidentielle. La deuxième donne à la Commission le pouvoir de réaliser des audits et ainsi formuler des recommandations et des conseils objectifs sur les façons de faire en matière de dotation et de gestion de la main-d'œuvre. Ce pouvoir permettra aussi à la Commission d'avoir une perspective plus globale de la fonction publique municipale, ce qui nous donnera la possibilité de mieux cerner les problèmes et les obstacles systémiques. De ce fait, la CFPM pourra pleinement contribuer à la stratégie « Employeur de choix » de la Ville de Montréal de par les conseils et les recommandations qu'elle formulera.

Mot de la présidente (suite)

Cette année, la CFPM a reçu 114 requêtes, dont 32 plaintes recevables, avec un délai moyen de traitement de 39 jours ouvrables. Le nombre total des requêtes reçues a doublé cette année. La Ville de Montréal ayant comme priorité de mobiliser une main-d'œuvre riche en diversité, la Commission a mené deux études, de manière à mieux comprendre les enjeux et de refléter l'état de la situation. La première étude, réalisée à la suite d'un mandat confié par le président du Comité exécutif, monsieur Benoit Dorais, avait pour but de cerner les freins à la progression de carrière en contexte de diversité culturelle. La seconde, initiée cette fois-ci par la CFPM, visait à vérifier si les exigences des affichages de postes de la Ville pouvaient constituer un obstacle pour les personnes récemment arrivées au Québec et qui désirent obtenir un emploi à la Ville de Montréal.

Je remercie l'équipe ainsi que les membres de la CFPM pour le travail colossal accompli au cours de l'année. J'ai le privilège d'être entourée de personnes compétentes, intègres et dévouées à la mission de l'organisme. Je sais que je pourrai compter sur elles pour porter plus loin la contribution de la Commission.

La présidente,
Isabelle Chabot, CRHA

« Je remercie l'équipe ainsi que les membres de la CFPM pour le travail colossal accompli au cours de l'année. »

Faits saillants

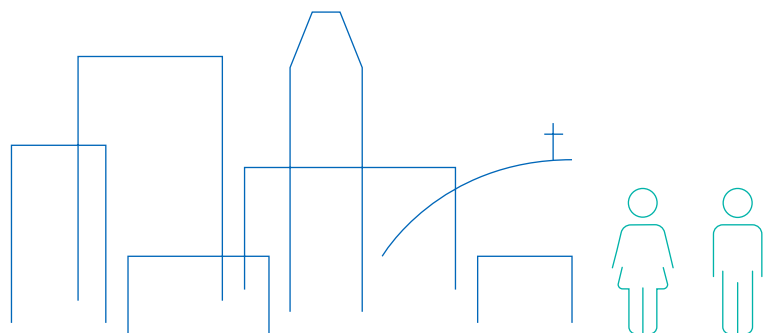
Une année 2021 avec une vision renouvelée, des objectifs audacieux pour les quatre prochaines années et un nouveau mandat : les audits.

La CFPM fait peau neuve.



2021





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.

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 objectifs et neutres.

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 les employés de la CFPM y adhèrent pleinement et leur comportement ainsi que leur travail en sont le reflet.

○ Compétence

○ Équité

○ Impartialité

○ Transparence

Compétence

Être compétent, c'est faire preuve de professionnalisme, d'efficacité et de rigueur dans l'accomplissement de ses tâches. Cela présuppose de mettre à jour ses connaissances et de faire preuve d'éthique.

Équité

Être équitable, c'est promouvoir la justice et le respect de la diversité dans toutes les prises de décision.

Impartialité

Être impartial, c'est 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

Être transparent, c'est 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 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 constater 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.

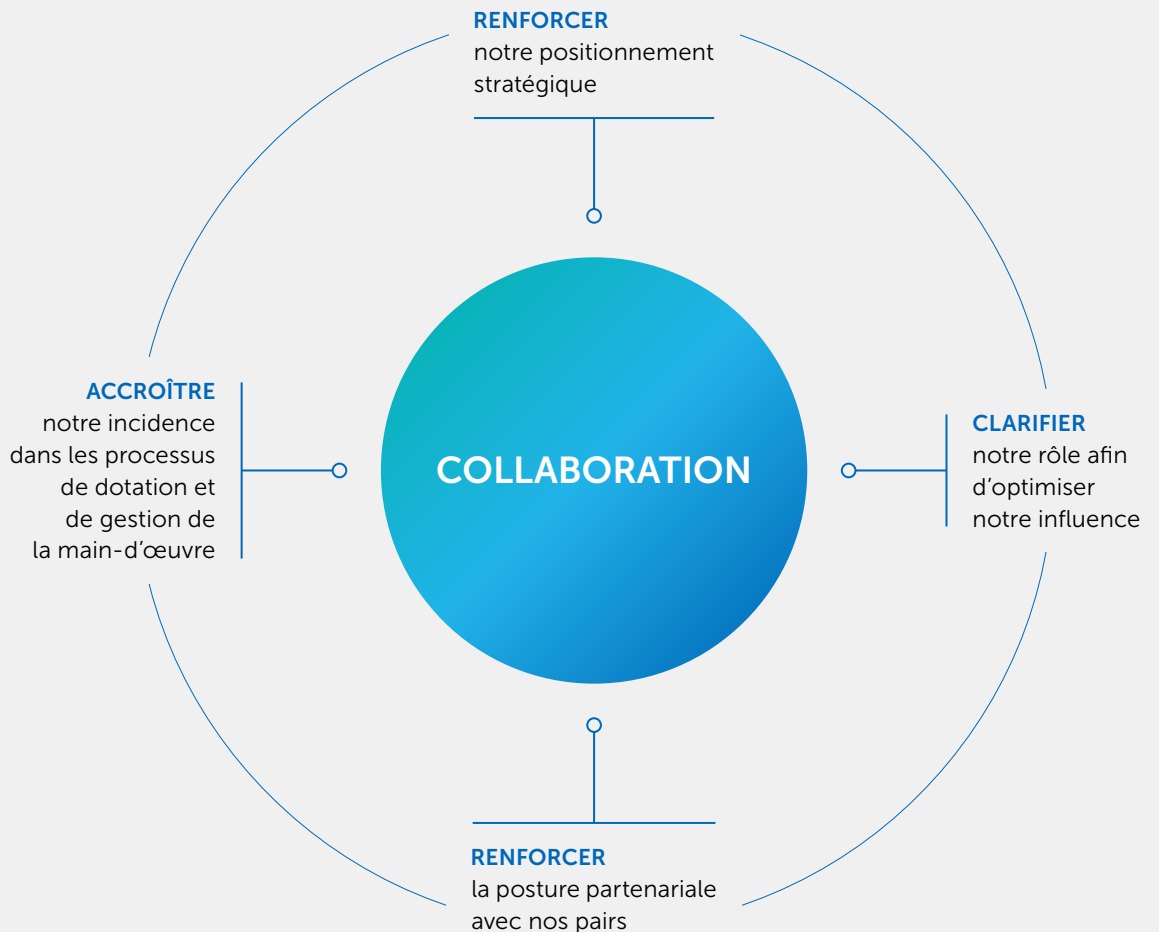
Effectuer des audits

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 des citoyennes et citoyens.

Planification stratégique

Axe TRANSVERSAL

La collaboration est un axe transversal au cœur de toutes les actions de la Commission. Il s'inscrit à l'intérieur des trois autres axes et de tous les projets initiés et vise à s'arrimer avec nos parties prenantes, en plus de bâtir et d'entretenir des partenariats avec le milieu.



Planification stratégique (suite)

La planification stratégique 2021-2024 de la CFPM se déploie sur 3 axes et 20 priorités.

Axe 1		Notoriété Connaissance et reconnaissance du rôle et de l'expertise de la Commission
Objectif	Priorité	Actions réalisées
Se faire connaître et reconnaître : développer une stratégie d'influence	Assurer une certaine visibilité de la CFPM dans les médias	<ul style="list-style-type: none"> › Création d'un plan de communication › Publication de deux articles dans le journal Métro
Ajuster 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	<ul style="list-style-type: none"> › Mise à jour de nos supports visuels
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	<ul style="list-style-type: none"> › Commencer la création d'activités d'apprentissage pour les partenaires
Faire connaître notre offre de services	Faire davantage connaître le rôle de la Commission auprès du personnel et des personnes ayant posé leur candidature	<ul style="list-style-type: none"> › Création d'une page intranet dédiée à la CFPM › Refonte du site Web de la CFPM
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	<ul style="list-style-type: none"> › Réalisation d'une capsule sur le recrutement de profils non conventionnels pour le compte de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec

Planification stratégique (suite)

Axe 2	Indépendance Renforcement de la position de neutralité de la Commission	
Objectif	Priorité	Actions réalisées
Se rapprocher et s'inspirer des acteurs clés de l'écosystème	Rencontrer les « organisations sœurs » de l'écosystème montréalais afin de discuter d'enjeux communs ou de partager des pratiques	› 5 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	Considérer le rétablissement du pouvoir d'audit et du privilège de confidentialité des personnes plaignantes	› Proposition sur un rôle étendu de la CFPM et adoption par le Conseil municipal du changement de réglementation de la CFPM le 27 septembre 2021
Améliorer le traitement des faits préoccupants et la mise en œuvre des recommandations	Rendre compte des constats et avancées de la CFPM régulièrement	› Publication trimestrielle des résumés d'enquêtes, des recommandations et des faits préoccupants sur le site Web
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	› Réalisation d'une revue de la littérature scientifique sur le thème de la diversité en contexte de carrière
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	› Action prévue pour une année subséquente
Lever les freins au processus de dépôt de plaintes	Considérer le rétablissement de la confidentialité de la personne plaignante dans le processus de plainte	› Rétablissement de la confidentialité de la personne plaignante lors de l'adoption par le Conseil municipal du changement de réglementation de la CFPM le 27 septembre 2021

Planification stratégique (suite)

Axe 3	Efficacité Exécution et évolution des processus de la Commission dans une logique d'amélioration continue	
Objectif	Priorité	Actions réalisées
Contribuer à l'exemplarité de la Ville comme employeur de choix	Positionner la CFPM comme acteur garant des processus de dotation à la Ville	› Présence au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec et à la présentation sur les mythes et réalités à la Ville de Montréal
Incarner un rôle-conseil	Proposer des pistes de réflexions stratégiques à considérer par le Conseil municipal	› Action prévue pour une année subséquente
S'arrimer de façon proactive à la Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre de la Ville	S'assurer d'être informé de l'évolution des pratiques de dotation	› 4 rencontres ont eu lieu avec les intervenant(e)s de la Direction dotation et diversité en emploi 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 versus traitées	› Toute plainte relevant de la juridiction de la CFPM est dorénavant considérée recevable, entraînant une réduction de 40 % du nombre de plaintes non recevables
Faire évoluer le processus de traitement des plaintes	Réviser le processus de traitement des plaintes afin qu'il réponde aux besoins de la clientèle	› La formation ADS+ a permis de mener une réflexion et une révision du processus de plainte
Positionner notre contribution à la stratégie « Employeur de choix »	Contribuer au renforcement des pratiques de dotation du personnel	› Les travaux sur l'étude des freins à la progression de carrière en contexte de diversité culturelle ont été réalisés, la publication des constats est prévue début 2022
Renforcer notre posture 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 émis 9 recommandations, 5 faits préoccupants et 5 avis pertinents prenant en considération la réalité des parties
Avoir une meilleure connaissance des enjeux de la diversité et refléter l'état de la situation	Réaliser une étude sur un bassin de postes dotés afin d'avoir une image plus claire des pratiques actuelles	› Réalisation d'une étude validant l'incidence des exigences diffusées dans les affichages de postes de la Ville de Montréal pour les candidatures issues de l'immigration
Faire évoluer et grandir l'équipe de la CFPM	Développer les compétences des ressources de la CFPM et leurs habiletés sur des thématiques clés	› 6 formations suivies par l'ensemble des employées et établissement de plans de développement personnel

Activités de la Commission

Activités de communication

Lors du nouveau plan stratégique 2021-2024, la CFPM s'est fixé pour objectif de donner plus de visibilité à ses actions. Pour cela, la CFPM n'a pas ménagé ses efforts au cours de la dernière année et plusieurs projets amorcés en 2021 seront déployés début 2022.

SITE WEB DE LA CFPM

Portail privilégié par les personnes plaignantes pour le dépôt de leur plainte, le site Web de la CFPM a connu plusieurs changements visant à donner plus de visibilité aux activités et aux publications de la Commission. En effet, une section [Nouvelles](#) a vu le jour et la section [Résumés d'enquêtes](#) est dorénavant mise à jour trimestriellement.

PAGE LINKEDIN

La CFPM est maintenant présente sur un premier réseau social, LinkedIn. La Commission y partage les dernières nouvelles à son sujet et des articles d'intérêt auprès des professionnelles et professionnels en ressources humaines, des personnes employées ou candidates de la Ville de Montréal ou encore toute personne souhaitant en savoir plus sur les activités de la CFPM.

CAPSULES VIDÉO

En vue d'enrichir ses outils de communication et de rendre l'information plus accessible, les employées de la Commission sont passées devant la caméra! Les deux premières capsules vidéo de la CFPM portant sur une présentation générale de son rôle ainsi que sur l'explication des étapes qui composent le traitement d'une plainte peuvent maintenant être visionnées en ligne sur le site Web de la Commission.

PAGE INTRANET DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA VILLE DE MONTRÉAL

Afin d'améliorer l'accessibilité des services offerts par la CFPM aux employées et employés de la Ville de Montréal, la Commission est maintenant présente sur l'intranet de la Ville. Une page qui lui est entièrement consacrée présente la mission de la CFPM et les étapes du traitement d'une plainte.

COMMUNIQUÉS DE PRESSE

Cette année, la Commission a produit deux communiqués de presse : le premier lors de la parution de son rapport annuel 2020 en avril, puis le deuxième au moment du changement de sa réglementation survenu en septembre.

ARTICLES DANS LE JOURNAL MÉTRO

La CFPM a publié deux articles dans le Journal Métro afin de faire connaître ses services aux citoyennes et citoyens. [Le premier](#), publié en avril, porte sur une présentation générale de la Commission mettant de l'avant son mandat de traitement des plaintes. [Le deuxième](#), publié en novembre, présente aux lectrices et lecteurs le récent changement de réglementation, mettant l'accent sur la possibilité de déposer une plainte confidentielle.

PRÉSENCE À UN SALON D'EMPLOI ET À UNE CONFÉRENCE

En septembre, la CFPM était présente au kiosque de la Ville de Montréal, au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec, afin de pouvoir échanger avec les citoyennes et citoyens et présenter les services de la Commission.

La présidente de la Commission, Mme Isabelle Chabot, a collaboré avec le Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques lors d'une présentation sur les mythes et les réalités à la Ville de Montréal.



Activités de la Commission (suite)

Formations suivies

La Commission croit au développement de ses employées. Elle a déterminé, avec chacune d'elles, de même qu'à l'échelle de l'organisation, les besoins en formation. Les activités suivies en 2021 ont permis d'accroître les connaissances et les compétences requises.

ACTIVITÉS DE FORMATION EXIGÉES PAR LES ORDRES PROFESSIONNELS

En vue de maintenir leurs compétences professionnelles à jour et de renouveler leurs connaissances en lien avec leurs domaines d'expertise, nos employées membres d'associations professionnelles ont suivi plusieurs formations de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CRHA) et de l'Association of Workplace Investigators (AWI).

- › Les répercussions de la crise et ses nouvelles réalités
- › La détection et la neutralisation des comportements narcissiques
- › La gestion du travail en mode hybride

FORMATION ADS+

Les employées de la Commission ont pu se former à l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) auprès de l'OBNL Relais-Femmes, conjointement avec l'équipe de l'ombudsman de Montréal. Quelle belle façon d'échanger sur nos réalités et de partager les bonnes idées sur l'amélioration de nos processus et de nos outils entre organismes paramunicipaux !

L'approche ADS+ permet de prendre en compte les multiples besoins et discriminations vécues par la population, de saisir, en amont, les effets d'un projet sur celle-ci et de mettre en œuvre des solutions optimales génératrices d'équité.

TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ EN MATIÈRE DE RACISME ET DISCRIMINATION

Afin de répondre à la [recommandation n° 7 du rapport de la Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques](#) déposé le 15 juin 2020 par l'Office de la consultation publique de Montréal, qui préconise que le personnel de la CFPM soit formé et qualifié pour traiter des plaintes en matière de racisme et de discrimination, les employées de la Commission ont suivi une formation offerte par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

ACQUISITION DE NOUVELLES CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES

Dans un contexte où le télétravail est prépondérant, une formation sur la suite Google a permis aux employées de gagner en efficacité au quotidien et d'améliorer leur collaboration à distance.

Formation ADS+
Quelle belle façon
d'échanger sur nos
réalités et de partager
les bonnes idées sur
l'amélioration de nos
processus et de nos
outils entre organismes
paramunicipaux !



Activités de la Commission (suite)

La révision du règlement de la Commission

Par le passé, la Commission avait pour mandat d'effectuer des audits, en parallèle au traitement des plaintes.

À la suite d'une révision du règlement municipal sur la Commission de la fonction publique en 2016 en raison du regroupement des activités de dotation au Service des ressources humaines, les rôles et les responsabilités de la Commission ont été redéfinis de façon à centrer sa mission sur le traitement des plaintes et la formulation, le cas échéant, d'avis et de recommandations aux unités administratives responsables. Ce changement lui avait également retiré le pouvoir de traiter les plaintes de manière confidentielle.

Appuyée par son plan stratégique 2021-2024 et le [rapport de la Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques](#), la CFPM a déposé une demande de modification de règlement afin de pouvoir réaliser adéquatement sa mission d'organisme garant des processus de dotation de la Ville.

Le 27 septembre 2021, le règlement municipal sur la Commission de la fonction publique a connu une nouvelle révision lors de la séance du Conseil municipal de la Ville de Montréal.

La CFPM est donc heureuse d'annoncer que le pouvoir de mener des audits et la confidentialité des personnes plaignantes auprès de leur gestionnaire et du SRH, lorsque ce service est responsable du processus mis en cause, ont été rétablis.

La démarche ADS+

À la suite de la formation dispensée par l'organisme Relais-Femmes portant sur l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+), la Commission a mené une révision de son processus de traitement des plaintes afin de reconnaître des exclusions qui peuvent se superposer dans une situation rencontrée et d'agir en fonction de celles-ci.

L'ADS+ fournit des outils pour une lecture de la portée des programmes selon que l'on soit un homme ou une femme et englobe la notion d'intersectionnalité, en prenant en considération toutes les personnes qui peuvent subir d'autres formes de discrimination, selon leur sexe, leur âge, leur condition socioéconomique, leur origine ethnoculturelle, leur handicap ou encore leur orientation sexuelle.

Ainsi, la Commission a mis en pratique ces nouveaux acquis en révisant le formulaire de plainte, qui a connu plusieurs modifications permettant aux enquêteuses d'analyser une plainte dans une situation plus globale.

Par ailleurs, l'analyse de l'information sur les personnes plaignantes sera communiquée ouvertement par la CFPM dans son rapport annuel, ce qui répond à la recommandation n° 7 du rapport de la Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques qui préconise une communication annuelle du nombre de plaintes en lien avec le racisme et la discrimination ainsi que des résultats de chaque intervention.

D'autre part, la Commission s'est interrogée sur l'accessibilité de son formulaire de plainte électronique et propose dorénavant une aide téléphonique aux personnes plaignantes qui ne se sentiraient pas à l'aise avec les outils informatiques.



Activités de la Commission (suite)

Les études

ÉTUDE DES FREINS À LA PROGRESSION DE CARRIÈRE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ CULTURELLE

Menée en 2021, cette étude qui sera publiée à la fin du premier trimestre 2022 a été conduite par la CFPM afin de se questionner sur les facilitateurs et les défis vécus par les employées et employés de la Ville de Montréal en lien avec leur progression de carrière.

L'étude a commencé par la rencontre de 70 personnes divisées en six groupes de discussion, composés de gens issus de minorités ethniques, visibles, autochtones et en situation de handicap, d'hommes et de femmes d'âges variés et de tous les regroupements de fonctions. Les discussions ont touché à la diversité apparente et non apparente, notamment le sexe, l'âge, la religion, la race, la scolarité et le handicap.

La firme EPSI, spécialisée en recrutement, a appuyé la CFPM dans cette démarche en réalisant une revue de la littérature scientifique et en formulant des constats fondés sur les six rencontres avec les employées et employés. Des rencontres ont été tenues par la suite entre la Commission et le Service des ressources humaines de la Ville de Montréal afin d'obtenir des compléments d'information sur les mesures et les programmes en place ou en cours de déploiement.

La CFPM veut, par ce travail, apporter des conseils et des pistes de réflexion à la Ville de Montréal, afin de pouvoir œuvrer à l'amélioration de son caractère exemplaire à titre d'employeur de choix. Plusieurs recommandations seront bientôt déposées en ce sens.

La diffusion de cette étude est planifiée pour la fin du premier trimestre 2022 et pourra être consultée sur le site Web de la Commission.

ÉTUDE SUR L'INCIDENCE DES EXIGENCES DIFFUSÉES DANS LES AFFICHAGES DE POSTES

Une seconde étude réalisée en 2021 porte sur l'incidence des exigences diffusées dans les affichages de postes de la Ville de Montréal pour les candidatures issues de l'immigration. Par cette étude, la Commission a voulu vérifier si certaines exigences mentionnées dans les affichages peuvent constituer un obstacle pour toute personne en voie de s'installer au Québec ou qui y réside depuis peu et qui souhaite obtenir un emploi à la Ville de Montréal.

L'étude s'est effectuée à partir des 7 244 affichages diffusés sur la plateforme de recrutement en ligne de la Ville de Montréal entre le 1^{er} mai 2019 et le 30 avril 2021. Un échantillon représentatif de 400 affichages a ensuite été extrait. Cet échantillon reflète proportionnellement les types d'affichages (permanent, concours, temporaire, etc.) et les

différents regroupements de fonctions. Ensuite, la Commission a procédé à l'analyse des 400 affichages afin d'en vérifier les exigences de scolarité et d'expérience. Trois recommandations ont été présentées au SRH durant le premier trimestre 2022 et ont été acceptées dans leur ensemble.

Les avis et recommandations émis par la Commission visent à contribuer à une meilleure connaissance des enjeux de la diversité et à refléter le positionnement de la Ville de Montréal au moment de l'analyse effectuée.

Activités de la Commission (suite)

Les audits

À compter du deuxième trimestre 2022, suivant la révision du règlement entériné le 27 septembre 2021, la Commission sera en mesure de réaliser des mandats d'audit.

L'objectif poursuivi par 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. Par ailleurs, les audits visent à s'assurer que les activités entourant les processus de dotation et de gestion de la main-d'œuvre 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 des citoyennes et citoyens.

Pour atteindre ce résultat, deux types d'audits pourront être effectués :

- › assurance : réaliser un examen objectif d'éléments probants en vue de fournir à l'organisation une évaluation indépendante des processus de gestion des risques et de contrôle.
- › conseil : formuler un avis à l'organisation dont la nature et le périmètre sont convenus au préalable. Ces activités ont pour objectifs de créer de la valeur ajoutée et d'améliorer les processus de gestion des risques et de contrôle.

Des recommandations pourront être formulées.

Ces audits mèneront à la formulation éventuelle de recommandations dont le suivi sera assuré par la CFPM auprès du Service des ressources humaines ou des unités administratives concernées.

La Commission sera soutenue dans ce nouveau mandat par un comité d'audit présidé par madame Dominique Ollivier, présidente du comité exécutif de la Ville.

Une phase de planification annuelle des audits commencera à la fin du premier trimestre de 2022, lorsque les procédures seront finalisées.

Puisque la formation des employées dans ce nouveau domaine est intrinsèque au bon déroulement des premiers audits, la CFPM a adhéré à l'IAI (Institut des auditeurs internes). Plusieurs formations techniques seront donc suivies lors du premier semestre de 2022.

L'objectif poursuivi par 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.

Plaintes

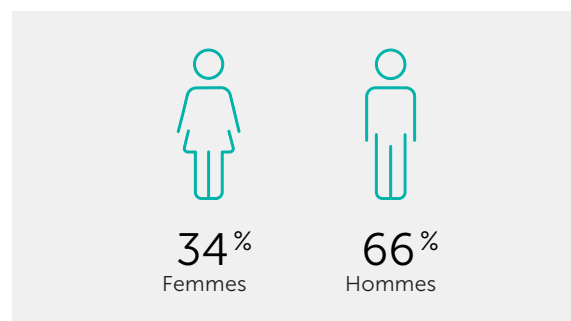
Portrait des plaignants

Toute personne ayant des préoccupations en lien avec la partialité, la transparence et l'équité d'un processus de recrutement ou de sélection à la Ville de Montréal peut faire appel à la CFPM. La personne plaignante peut être un membre du personnel ou tout simplement une personne ayant postulé à la Ville de Montréal.

Les paragraphes et les graphiques suivants dressent un portrait des personnes qui ont fait appel à la CFPM pour des demandes d'intervention relevant de son mandat et pour lesquelles des enquêtes ont été menées.

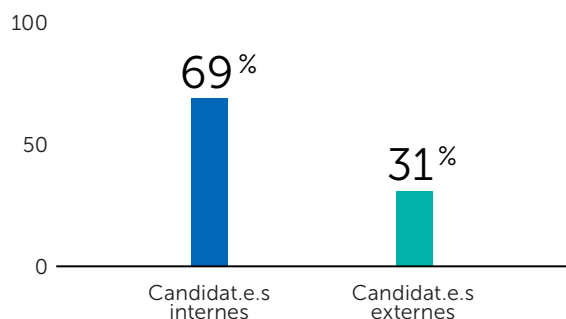
GENRE

En 2021, la tendance se maintient avec les autres années. Sur les 32 plaintes recevables qui ont mené à une enquête, les hommes représentent une importante majorité, même si l'on constate toutefois une augmentation du nombre de femmes, qui comptaient pour seulement 25 % des personnes plaignantes en 2019.



STATUT D'EMPLOI

La tendance se maintient par rapport aux années précédentes : une plus grande proportion des personnes qui ont déposé une plainte ayant mené à une enquête à la Commission était employée à la Ville de Montréal. On observe tout de même une augmentation de la proportion des plaintes provenant de candidates et candidats de l'externe comparativement aux deux dernières années.



DIVERSITÉ

Pour l'année 2021, 44 % des personnes ayant déposé une plainte à la CFPM ont déclaré appartenir à un groupe sous-représenté.

La Commission a reçu sept plaintes qui comportaient au moins un motif lié à la discrimination. Aucune de ces allégations n'a été déclarée comme fondée, c'est-à-dire que la candidature des personnes plaignantes a été traitée de façon équitable et impartiale. Cependant, des recommandations et des faits préoccupants ont été émis pour plusieurs de ces dossiers afin de proposer aux unités visées des améliorations à leurs pratiques.

	Nombre de personnes	%
Minorités visibles*	8	25
Minorités ethniques**	4	12
Autochtones	0	0
Personnes en situation de handicap	3	9

* Les minorités visibles sont des groupes de personnes qui ne sont pas de race ou de couleur blanche.

** Les minorités ethniques sont des groupes de personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Plaintes (suite)

Portrait des plaintes

En 2021, la CFPM a reçu **114 requêtes**. Parmi celles-ci, on compte **62 plaintes**, **51 demandes d'informations** et une demande de collaboration.

À l'automne 2020, la Commission a entamé des efforts de visibilité, et le nombre de requêtes a depuis augmenté.

Sur les 62 plaintes reçues par la CFPM, **32 plaintes** ont été jugées recevables et ont été finalisées en 2021, 9 plaintes reçues sont encore en cours de traitement en 2022.

Sur ces 32 plaintes, **18** ont mené à une enquête approfondie et ont été présentées en séance et **14 plaintes** ont été conclues à la suite de vérifications sommaires. **8 plaintes** ont été jugées non recevables à la réception, soit parce que le délai de prescription de 45 jours ouvrables était dépassé ou que leurs motifs sortaient du mandat de la CFPM. Sur les 13 dossiers répertoriés dans les désistements, 23 % des personnes plaignantes n'ont pas voulu poursuivre leur plainte, ayant reçu de la Commission des réponses satisfaisantes par rapport à leur dossier, 23 % ont décidé de fermer leur dossier pour des raisons personnelles et 54 % n'ont pas fait suite aux communications de la CFPM.

On peut souligner le nombre croissant des demandes d'informations auprès de la CFPM, au nombre de 51. La Commission a, cette année, davantage communiqué sur sa capacité à donner de l'information et à réorienter si nécessaire les personnes plaignantes en les encourageant à contacter la CFPM en cas de questionnement sur leur situation avant le dépôt d'une plainte.

Requêtes : comparaison 2020-2021

	2020	2021
Nombre de plaintes total	24	62
<i>Nombre de plaintes recevables finalisées</i>	7	18
<i>Nombre de plaintes recevables sommaires finalisées</i>	0	14
<i>Nombre de plaintes recevables encore en cours de traitement en 2022</i>	–	9
<i>Nombre de plaintes non recevables</i>	17	8
Nombre de désistements	9	13
Nombre de demandes d'informations	20	51
Nombre de collaborations	4	1
Total des requêtes reçues	57	114
Délai de traitement moyen pour mener une enquête	45	39

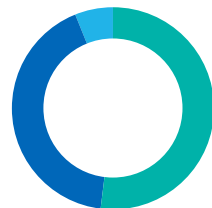
Plaintes (suite)

FONDEMENT ET MOTIFS DES PLAINTES RECEVABLES

Dépendamment des dossiers, un ou plusieurs motifs ont été traités. Les 18 plaintes qui ont nécessité une enquête approfondie ont mené à l'analyse de 42 allégations. Parmi ces allégations, une s'est avérée fondée.

Des 42 allégations qui ont fait l'objet d'une enquête approfondie, les principaux motifs invoqués étaient le manque de transparence de la part de l'unité visée par la plainte (52%), l'iniquité dans les étapes d'un processus (42%) et la partialité lors de l'entrevue (6%). Comparativement à 2020, le manque de transparence est en hausse.

6%
Partialité lors de l'entrevue



42%
Iniquité dans les étapes d'un processus

52%
Manque de transparence

ÉTAPES DU PROCESSUS DE DOTATION VISÉES PAR LES PLAINTES

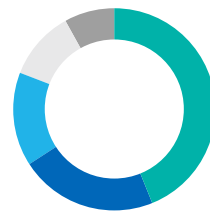
Les processus de dotation de la Ville comprennent plusieurs étapes, les principales étant :

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

8%
Autres

11%
Examens écrits et tests

15%
Nomination



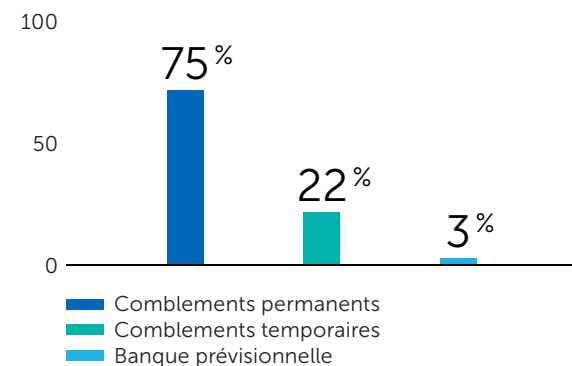
44%
Admissibilité

22%
Entrevue

TYPES D'EMPLOIS VISÉS PAR LES PLAINTES

Les processus permanents ont toujours un taux plus élevé de plaintes (75%) par rapport aux temporaires, qui ont été visés par 22% des plaintes.

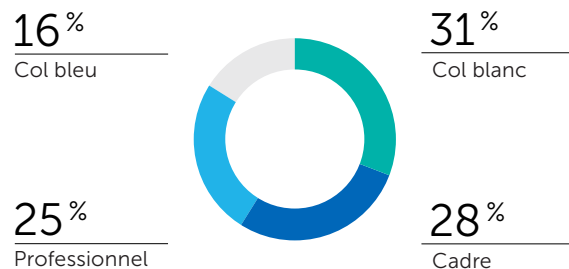
Les processus permanents demeurent les plus convoités par les candidates et candidats. Toutefois, une plainte a visé un processus concernant la constitution d'une banque de candidatures qualifiées afin de pourvoir des postes vacants permanents et temporaires pour d'éventuels besoins.



Plaintes (suite)

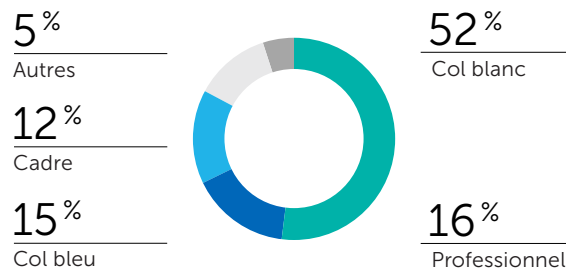
CATÉGORIES D'EMPLOIS VISÉES PAR LES PLAINTES

En 2021, la Commission a constaté une augmentation des plaintes visant les emplois de cadres.

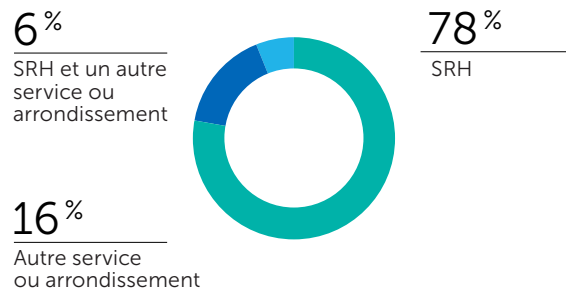


Le Service des ressources humaines a procédé à 4 199 affichages de postes entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021. Par ailleurs, plus de 198 165 candidatures ont été reçues en lien avec ces affichages. Ceci signifie que 1 % des processus de dotation de la Ville font l'objet d'une plainte à la CFPM. À titre comparatif, le Service des ressources humaines a diffusé 30 % plus d'affichages de postes pour 2021 que pour l'année précédente. Le renouvellement de plusieurs conventions collectives, à savoir celles des professionnels, des cols bleus et des cols blancs, peut expliquer l'augmentation générale des requêtes, en particulier les demandes d'informations.

Total des mises en candidature



UNITÉS ADMINISTRATIVES VISÉES PAR LES PLAINTES



Parce que le Service des ressources humaines est responsable de la grande majorité des processus de dotation à la Ville de Montréal, il demeure cette année encore l'unité la plus visée par les plaintes.

Cependant la Commission rappelle que bien souvent, l'unité requérante est interrogée au cours de l'enquête, car les processus de dotation sont menés en collaboration entre le Service des ressources humaines et l'unité qui a un poste à pourvoir.

DEMANDES DE COLLABORATION

En 2021, la CFPM a été appelée à collaborer avec le Contrôleur général dans un dossier de signalement en matière de dotation et de gestion de la main-d'œuvre.

DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Le délai moyen de traitement des plaintes en jours ouvrables a baissé en 2021, malgré le nombre de dossiers complexes reçus cette année, puisque la CFPM compte désormais deux nouvelles employées suite au comblement de postes vacants. Le délai de traitement est passé de 45 à 39 jours ouvrables.

Recommandations | En 2021, la CFPM a émis 9 recommandations dans le cadre des 18 enquêtes approfondies qu'elle a menées, en plus de 5 faits préoccupants et 5 avis. La section ci-après fait état de ces constats.

Dans le cadre d'une plainte déposée par une personne plaignante en situation de handicap, la Commission a émis trois recommandations.

PREMIÈRE RECOMMANDATION émise au Service des ressources humaines

Lors d'une entrevue, le comité de sélection a posé des questions qui ont rendu la personne plaignante mal à l'aise, car elle les a perçues comme discriminatoires. Ces questions visaient l'évaluation de sa capacité à exercer les fonctions en lien avec son handicap. La Commission reconnaît l'importance de parler des besoins d'adaptation. Cependant, la personne plaignante a perçu que l'évaluation de sa capacité a pris plus de place que celle de ses compétences.

La Commission recommande, pour les personnes qui se sont déclarées comme étant en situation de handicap, de déterminer un moment au cours de l'entrevue pour aborder les éléments relatifs à la capacité et aux besoins d'adaptation; par exemple, après l'évaluation des compétences.

RÉPONSE fournie par la Direction dotation et diversité en emploi du Service des ressources humaines quant au suivi de cette recommandation

Nous sommes en accord avec cette recommandation et nous comprenons l'importance et la sensibilité liées au fait d'aborder les éléments relatifs aux besoins d'adaptation. Des rappels seront faits aux équipes de dotation en ce sens. Il est également à noter que des formations liées à la diversité en emploi et aux personnes en situation de handicap sont offertes. Des outils ont également été mis à leur disposition, notamment afin de les guider dans l'approche à adopter en fonction de différentes formes de handicap. Les canevas d'entrevue sont standardisés et sont exempts de discrimination. Par ailleurs, lors des entrevues, nous nous assurons que les questions posées à des candidats en situation de handicap sont toujours liées directement aux comportements recherchés et aux tâches à accomplir dans l'exercice du poste à pourvoir. Il est également encouragé d'expliquer les raisons pour lesquelles nous posons ces questions plus personnelles.

SECONDE RECOMMANDATION émise au Service des ressources humaines

La CFPM recommande de déterminer une mesure qui permettrait aux candidat(e)s internes en situation de handicap d'être pris en charge de façon individualisée et continue afin d'obtenir un meilleur suivi et une expérience de recrutement plus optimale. Cela pourrait notamment permettre une meilleure rétention de ces personnes.

RÉPONSE fournie par la Direction dotation et diversité en emploi du Service des ressources humaines quant au suivi de cette recommandation

Nous sommes en accord avec cette recommandation. Une importance sera accordée afin d'assurer une prise en charge adaptée aux personnes en situation de handicap. Nous allons évaluer les moyens à mettre en place afin d'assurer un meilleur suivi et une expérience de recrutement plus optimale, et ce, en fonction de nos réalités opérationnelles.

RECOMMANDATION émise à l'attention de la division des ressources humaines de l'arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension

En essayant de se connecter à la plateforme de recrutement avec ses accès, la personne plaignante a appris que son dossier avait été fermé. La Commission déplore le fait que la personne plaignante n'a pas été adéquatement informée du fait qu'elle était mise à pied et que son lien d'emploi allait être rompu, le cas échéant, au terme d'une période de 12 mois sans travailler.

La Commission recommande de s'assurer que les effectifs visés par ce type de cessation permanente soient dûment informés, idéalement par écrit, au début et à la fin de cette période.

RÉPONSE fournie par l'arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension quant au suivi de cette recommandation

Nous irons de l'avant avec la recommandation. Nous allons nous assurer que les personnes visées par une cessation permanente « plus de 12 mois sans travailler » soient dûment informées par écrit de la fin du lien d'emploi. Un suivi régulier sera fait à cet effet.

Recommandations (suite)

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

RECOMMANDATION émise conjointement au Service des ressources humaines et au Service des technologies de l'information

Au terme de son entrevue, la personne plaignante a allégué que les questions évaluant la compétence « connaissance du domaine d'expertise » étaient trop complexes et difficiles par rapport au niveau réel d'expertise requis pour l'emploi. Un expert de contenu indépendant a été mandaté par la Commission afin de l'aider à vérifier la pertinence et le niveau de difficulté de ces questions. L'avis indépendant révèle que certaines questions ne sont pas pertinentes pour évaluer la connaissance du domaine d'expertise pour cet emploi, et que d'autres ne sont pas correctement énoncées.

La CFPM recommande de réviser les questions de la compétence « connaissance du domaine d'expertise » afin de s'assurer qu'elles évaluent adéquatement le niveau requis pour l'emploi en cause.

RÉSUMÉ DE LA RÉPONSE fournie par la Direction dotation et diversité en emploi du Service des ressources humaines quant au suivi de cette recommandation

Nous acceptons cette recommandation en partie. Nous avons retiré une des questions mentionnées par l'expert de contenu indépendant mandaté par la Commission et en avons reformulé trois autres.

Dans le cadre d'une plainte déposée en lien avec un emploi-cadre, la Commission a émis deux recommandations.

PREMIÈRE RECOMMANDATION émise à l'attention du Service de la gestion et de la planification immobilière (SGPI)

Puisque le comblement des postes visés par la plainte comporte des défis en matière de bassin de candidatures et d'encadrement de la progression de carrière au sein de ses effectifs, la CFPM recommande au SGPI de mettre sur pied un programme structuré de relève en collaboration avec le Service des ressources humaines afin d'identifier et de développer les talents à l'interne.

RÉPONSE du Service de la gestion et de la planification immobilière quant au suivi de cette recommandation

Nous acceptons cette recommandation. Un objectif sera ajouté au cahier de gestion de performance 2022 des gestionnaires concerné(e)s. Cet objectif sera de développer et de mettre sur pied un programme structuré de relève, comme prévu à la Politique de dotation et de gestion de main-d'œuvre (PDGMO) en collaboration avec le SRH afin d'identifier et de développer les talents à l'interne.

SECONDE RECOMMANDATION émise à l'attention du Service de la gestion et de la planification immobilière, conjointement avec le Service des ressources humaines

Dans le cadre des processus visés par la plainte, la CFPM recommande que soient d'abord rencontrées en entrevue les candidatures présélectionnées qui répondent à l'ensemble des exigences de l'emploi. Si ces premières évaluations ne sont pas concluantes, le SRH et le SGPI peuvent ensuite envisager un ajustement des critères d'admissibilité puis retourner dans le même bassin de candidatures afin de présélectionner des profils qui satisfont aux critères ajustés. Les candidatures de l'interne ainsi présélectionnées devraient idéalement faire partie du programme structuré de relève précédemment mentionné.

RÉPONSE du Service de la gestion et de la planification immobilière et du Service des ressources humaines quant au suivi de cette recommandation

Nous acceptons la recommandation émise par la CFPM. À cet effet, même si le bassin de candidatures répondant à l'ensemble des exigences est minime ou restreint, ce sont, en premier lieu, ces candidatures présélectionnées qui seront rencontrées dans le processus de dotation. Advenant le cas où les premières entrevues ne sont pas concluantes, nous pourrions adapter les critères d'admissibilité et retourner dans le même bassin de candidatures afin de présélectionner des profils qui pourront répondre aux exigences revues.

Recommandations (suite)

Dans le cadre d'une plainte déposée par un cadre, la Commission a émis deux recommandations.

PREMIÈRE RECOMMANDATION émise à l'attention du Service de police de la Ville de Montréal

La Commission n'a pas été en mesure d'obtenir une explication unique et claire au sujet des facteurs qui déterminent si un poste-cadre sera ou non pourvu par affichage.

La Commission recommande à la direction du SPVM de communiquer aux cadres, de la manière qu'elle juge appropriée, les éléments qui déterminent pourquoi un poste sera pourvu ou non par affichage.

RÉPONSE du Service de police de la Ville de Montréal

La Direction du SPVM est en accord avec cette recommandation. Nous avons communiqué aux officiers de direction le mode de comblement des postes et les changements apportés. Plus récemment, le 23 novembre 2021, une note leur a été transmise pour leur rappeler le nouveau modèle de qualification au grade ainsi que le concours de commandant d'unité, mis en place en collaboration avec le SRH. De plus, on y précise que la nomination à un poste serait effectuée en fonction des champs d'intérêt et des besoins organisationnels.

SECONDE RECOMMANDATION émise à l'attention du Service de police de la Ville de Montréal

La Commission a relevé qu'il n'est actuellement pas possible de vérifier que les intérêts et les aspirations de carrière des cadres sont connus et analysés par le comité de direction, puisque la pratique n'est pas documentée.

La CFPM recommande au SPVM de mettre en œuvre un mécanisme afin de sonder et de recueillir formellement les intérêts et les aspirations de carrière des cadres, et ce à un ou à plusieurs moments déterminés au cours d'une année civile.

RÉPONSE du Service de police de la Ville de Montréal

Nous sommes en accord avec cette recommandation. Des membres de l'équipe de la Direction du SPVM et du Service des ressources humaines ont proposé un mode de fonctionnement permettant aux cadres de signifier les directions ou les unités qui les intéressent. Plus précisément, deux fois par année, un formulaire sera transmis à tous les cadres policiers. Les cadres du SPVM disposeront alors d'un mécanisme formel pour faire part de leurs préférences et de leurs champs d'intérêt. Nous nous assurerons que la fréquence est appropriée et nous pourrons l'adapter au besoin.

Dans le cadre de ce dossier, la personne plaignante col bleu s'est portée candidate à un processus de cadre administratif entièrement coordonné par l'unité requérante, sans l'appui du Service des ressources humaines.

RECOMMANDATION émise à l'attention du Service de la gestion et de la planification immobilière, conjointement avec le Service des ressources humaines

La Commission a constaté que dans le courriel de convocation à l'entrevue envoyé aux candidates et candidats, le profil de compétences et la méthode d'évaluation de l'entrevue n'y étaient pas indiqués.

La Commission recommande d'avoir des procédures uniformes en matière de convocation en entrevue. Des modèles de convocation, un guide de préparation à l'entrevue et des modèles de fiches comportant les compétences qui seront évaluées pendant l'entrevue peuvent être fournis par le SRH aux unités qui administrent leurs propres processus. Cette uniformité de pratique permettra aux personnes candidates de mieux se préparer pour les entrevues.

RÉPONSE du Service de la gestion et de la planification immobilière quant au suivi de cette recommandation

Nous acceptons la recommandation de la Commission. Depuis cet événement, la division concernée a mis fin à la pratique d'administrer son propre processus de dotation. Dorénavant, tous les concours passeront par l'équipe de dotation du SRH. Ainsi, la division s'assure que le profil des compétences et la méthode d'évaluation seront désormais inclus dans les convocations des personnes candidates.

Faits préoccupants

FAIT PRÉOCCUPANT 1

Une personne plaignante en situation de handicap s'est portée candidate pour un poste professionnel permanent. Sa candidature n'a pas été retenue bien que son dossier présentait des compétences transversales en lien avec le poste.

Un processus pour le même emploi, mais dans un autre secteur a été diffusé quelques semaines plus tard. La personne plaignante a été convoquée pour une entrevue qu'elle a malheureusement échouée. La CFPM considère que cet échec a pu résulter du fait que la personne plaignante ne détenait pas le profil recherché. Les membres du comité de sélection ont informé la Commission qu'ils voulaient rencontrer la personne plaignante, et ce, même s'ils n'étaient pas certains de son admissibilité.

À la lumière de ce qui précède, la Commission est d'avis que le traitement dont la personne plaignante a fait l'objet, dans le cadre des deux processus en cause, a manqué d'uniformité. Cela a mené cette dernière à sentir que sa candidature avait été injustement évaluée, voire à se sentir discriminée.

FAIT PRÉOCCUPANT 2

La plainte dont il est question a été déposée par une personne plaignante col blanc qui n'a pas été considérée pour un processus professionnel. L'enquête a révélé que plusieurs communications de la part du Service des ressources humaines ont conduit à de l'incompréhension et de l'insatisfaction chez la personne plaignante. La personne responsable du processus a fait mention d'une décision arbitrale qui serait à l'origine d'une modification des règles en vigueur concernant l'admissibilité des emplois professionnels, alors qu'il s'agissait de l'application de la nouvelle convention collective des professionnels.

FAIT PRÉOCCUPANT 3

Dans ce dossier, la personne plaignante alléguait que sa candidature, dans un processus de cadre administratif, a été rejetée en raison de son appartenance à une minorité ethnique. À l'occasion de son témoignage, le gestionnaire requérant a mentionné n'avoir pas consulté tous les CV présélectionnés par le recruteur. En raison de sa photographie, un candidat a capté l'attention du gestionnaire qui l'a retenu en entrevue. À la suite de sa réussite, ce candidat a été nommé au terme du processus en cause.

La Commission est préoccupée par un manque de minutie dans la sélection des candidats à rencontrer.

FAIT PRÉOCCUPANT 4

Une personne plaignante a mentionné dès le début de l'enquête qu'elle avait reçu les résultats de son entrevue d'une personne qui ne faisait pas partie du comité d'évaluation et alors que les résultats officiels n'étaient pas encore connus. La Commission est préoccupée par cette apparente fuite de renseignements, mais a été informée de différentes mesures qui ont déjà été prises. Elle invite donc l'unité visée par la plainte, accompagnée des partenaires d'affaires en ressources humaines, à veiller à ce que la confidentialité entourant un processus de dotation soit respectée et comprise par tout le personnel.

FAIT PRÉOCCUPANT 5

Dans ce dossier, la personne plaignante a demandé une mutation latérale sur un autre poste, mais l'unité visée a jugé que son expérience ne lui permettait pas d'occuper les fonctions convoitées et a rejeté sa demande.

La Commission est préoccupée par le fait qu'aucun représentant de l'unité en cause n'ait communiqué avec la personne plaignante pour lui mentionner les véritables raisons de ce refus. De l'avis de la CFPM, les motifs imprécis qui lui ont été fournis par une lettre signée de son gestionnaire n'ont pas permis à la personne plaignante de comprendre la situation alors qu'elle avait dûment discuté de ses aspirations avec son gestionnaire quelques semaines auparavant.

Plaintes (suite)

Avis

Dans un dossier particulier, la Commission a constaté que la personne plaignante a tiré des conclusions entre l'annulation d'un affichage et l'arrivée d'un candidat dans l'équipe trois mois plus tard, sans questionner son gestionnaire sur les raisons de ladite annulation. À cet effet, nous avons suggéré au gestionnaire de rencontrer la personne plaignante afin de lui expliquer les faits et ainsi consolider leur relation professionnelle.

Dans le cadre d'un dossier relatif à l'emploi de plombier, la Commission a conseillé à la personne plaignante de détailler davantage dans son CV les expériences détenues en rapport avec le poste recherché. De plus, au moment des faits, le CV de la personne plaignante n'avait pas été mis à jour sur la plateforme SIMON depuis plus d'un an. La Commission lui a conseillé de le mettre à jour régulièrement afin d'ajouter les dernières expériences de travail acquises.

La Commission tient à souligner que ces conseils liés au CV et au profil de candidatures ont été adressés à plusieurs personnes plaignantes dans le cadre de dossiers de plainte.

La CFPM a également conseillé à des personnes plaignantes de discuter avec leur gestionnaire des moyens possibles pour développer certaines compétences dans le but d'obtenir une promotion.

Analyse des enquêtes sommaires : les tendances

Avec son bilan de l'année 2020, la Commission a entamé une réflexion pour revoir les critères de recevabilité des plaintes. Anciennement, la Commission jugeait « non recevables » les dossiers qui pouvaient être réglés à la lumière de vérifications documentaires sommaires, sans enquête approfondie. Cependant, ces dossiers en lien avec le mandat de la Commission nécessitent tout de même une analyse de la part de l'enquêteur désigné et un retour auprès de la personne plaignante. Depuis 2021, la CFPM a décidé de recevoir toute plainte sous sa juridiction, et ce, sans égard au type de vérifications requises. Les dossiers sommaires qui ne nécessitent pas que des témoins soient interrogés sont maintenant considérés comme recevables. La Commission en a traité 14 cette année, soit 35 % de toutes les demandes d'intervention.

Cas résolu à la satisfaction de la personne plaignante

Plusieurs de ces enquêtes sommaires ont permis à la CFPM d'informer sur les façons de faire et de mettre directement en relation les personnes plaignantes avec le Service des ressources humaines. L'un de ces dossiers a été déposé par une personne plaignante externe à la Ville qui alléguait avoir été écartée d'un processus col bleu en raison de son appartenance à une minorité ethnique. Les vérifications menées par la Commission ont plutôt montré que le profil de candidature de la personne plaignante comportait des cartes de compétences échues, ce qui a mené au rejet de sa candidature, puisque ces documents étaient des exigences pour l'emploi en cause. Par son enquête, la CFPM a eu l'occasion de rassurer la personne plaignante par rapport à ses perceptions en l'informant du fait que plusieurs personnes candidates issues de groupes sous représentés et répondant aux exigences avaient été convoquées aux étapes subséquentes du processus. La Commission a également conseillé la personne plaignante sur la mise à jour de son dossier de candidature.

Budget

Le budget de la Commission couvre les dépenses courantes et les charges de fonctionnement imputables à l'exercice financier s'étant terminé le 31 décembre 2021.

Pour l'année 2021, le budget original de la CFPM était de 842 600 \$.

L'écart de 144 500 \$ entre le budget original et les dépenses réelles est principalement attribuable à la rémunération directe des employées et des membres de la Commission qui a été moins élevée que prévu dû à des postes qui sont restés vacants durant une partie de l'année.

Budget et charges de fonctionnement pour l'exercice financier 2021

(en milliers de dollars)

Budget original	842,6
Total des dépenses réelles	
Rémunération et cotisations de l'employeur	560,1
Transport et communications	56,8
Services professionnels, techniques et autres	76,8
Location, entretien et réparation	1,1
Biens durables et non durables	3,3
Écart	144,5

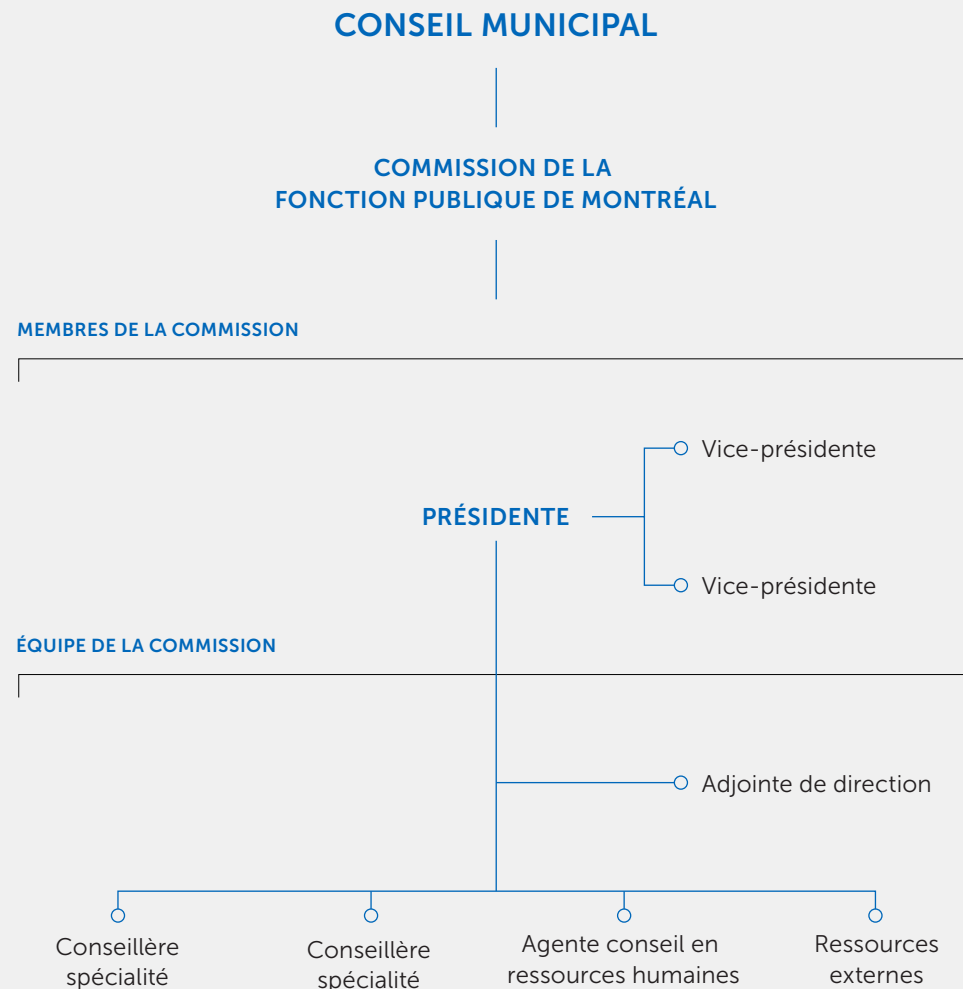
Organigramme et équipe

Les séances

En 2021, les membres de la Commission se sont rencontrés lors de neuf séances ordinaires et deux séances extraordinaires.

Durant les séances, les membres de la Commission prennent connaissance des plaintes récemment traitées, et l'enquêteur attitré 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'enquêteur.



Organigramme et équipe (suite)

Isabelle Chabot, CRHA

Présidente

Nommée présidente de la Commission de la fonction publique de Montréal par le conseil municipal lors de sa séance tenue le 20 avril 2020, son mandat est d'une durée de quatre ans.

Membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CRHA), 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 vice-présidente de la Commission de la fonction publique de Montréal par le conseil municipal lors de sa séance du 24 février 2015, son mandat a été renouvelé pour une période additionnelle de quatre ans en mars 2019.

Membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CRHA), 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 de l'aéronautique, de même que dans des firmes-

conseils. Par ailleurs, Mme Lamothe participe également à plusieurs activités philanthropiques et siège à divers conseils d'administration.

Micheline Van-Erum

Vice-présidente

Nommée vice-présidente de la Commission de la fonction publique de Montréal 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 conseil ministériel et au conseil d'administration d'un OBNL.

Krystelle Tremblay-Bélanger, CRHA

Conseillère

Avant même l'obtention de son baccalauréat en gestion des ressources humaines en 2011, elle a commencé sa carrière dans le privé comme généraliste en ressources humaines. Membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CRHA), elle intègre la Ville de Montréal en 2013, où elle a détenu des postes à responsabilités croissantes avant de se joindre à la Commission en janvier 2019.

Mathilde Blanc, CRHA

Conseillère

Titulaire d'une maîtrise en droit social et membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CRHA), 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 durant sept ans, avant de se joindre à la Commission en novembre 2019.

Frédérique Sogbossi

Agente-conseil en ressources humaines

Détenant une maîtrise en administration, elle a occupé les fonctions de spécialiste en acquisition de talents 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
le 25 avril 2022.

Coordination et rédaction

Isabelle Chabot

Révision des textes

dyade.com

Conception graphique

dyade.com

Dépôt légal 2^e trimestre 2022

Bibliothèque et Archives nationales
du Québec

ISBN : 978-2-7647-1880-3

**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