

PROFIL EXPRESS



SPPMM

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

Le 19 octobre 2017

Déploiement du programme de gestion de la performance des professionnels de la Ville de Montréal

Dans le cadre d'une rencontre avec les responsables de la mise en œuvre de ce programme et des relations de travail, nous avons soulevé plusieurs préoccupations, notamment les enjeux relatifs aux objectifs du programme, la formation des gestionnaires qui mettront en œuvre le programme auprès des professionnels et la fréquence des rencontres.

L'objectif

L'objectif principal du programme se définit comme étant l'établissement d'une relation entre le gestionnaire et l'employé dans le but d'établir des objectifs quantifiables et atteignables, et ce, en fonction des réalisations découlant des orientations de l'Administration.

En d'autres termes, l'Administration souhaite qu'une communication formelle s'établisse entre les gestionnaires et les professionnels, afin de permettre le partage d'une vision commune et l'établissement d'un plan d'action et d'échange sur des façons de faire optimales, notamment par la clarification des rôles, la contribution des professionnels dans l'établissement et la priorisation des objectifs, la planification des actions, la détermination des résultats recherchés et la détermination de la capacité et des besoins d'apprentissage.

Dans ce contexte vous serez appelé, en collaboration avec votre gestionnaire, à identifier des objectifs qui seront tangibles et quantifiables. Assurez-vous d'avoir la connaissance, l'expérience et les outils pour réaliser ces derniers. La détermination et l'identification précise de ces objectifs sont cruciales et vous permettront de travailler dans la bonne direction, de progresser adéquatement dans la réalisation de ceux-ci et, à terme, d'atteindre vos objectifs.

Plusieurs rencontres annuelles seront nécessaires pour échanger sur la progression, ainsi que sur les conditions et le contexte de réalisation qui peuvent venir influencer l'objectif ou son degré de réalisation. La fréquence des rencontres n'a pas été déterminée mais nous vous

invitons à vous entendre avec votre gestionnaire pour planifier un calendrier et un ordre du jour des rencontres à l'agenda, de manière à favoriser et optimiser la période d'échanges.

Vous serez invité à documenter la faisabilité de vos objectifs. C'est à ce moment que vous discuterez, le cas échéant, des éléments ou des événements qui retardent ou empêchent la livraison des réalisations attendues. À titre d'exemple, une décision ou même l'absence de décision, de la part de l'Administration, d'un élu ou d'un gestionnaire, primordiale pour l'atteinte des attentes, devrait être documentée pour permettre aux intéressés de comprendre la progression ou le retard de l'objectif voire même sa modification.

En conséquence, l'importance de bien documenter les faits et causes advenant la non réalisation d'un objectif est essentielle.

En résumé, vos objectifs doivent être



Source de l'image : <https://blog.object23.fr/2016/12/pourquoi-utiliser-la-methode-smarter-pour-definir-vos-objectifs/>

La formation des gestionnaires

Nous avons été informés que tous les gestionnaires susceptibles d'être impliqués dans ce processus ont été avisés des orientations de l'Administration et qu'ils ont reçu une formation.

Cette formation devrait permettre de respecter une méthodologie identique d'une unité d'affaires à l'autre, et d'entraîner une approche uniforme de la gestion de la performance par tous les gestionnaires pour l'ensemble des professionnels. Il existe d'ailleurs un formulaire unique à utiliser pour documenter chaque rencontre.

Les liens avec la progression de la rémunération

Ce programme n'a pas de lien avec la progression de la rémunération.

Nous vous rappelons que l'article 7.1.3 de votre convention stipule que l'augmentation statutaire est versée à la date anniversaire de nomination, à moins que l'Employeur ne vous informe autrement auparavant. Le cas échéant, le Syndicat doit être informé des motifs qui justifient une telle décision.

Développement des compétences et de l'expertise

Cet exercice doit permettre aux professionnels de maintenir, de développer et d'acquérir de l'expertise ainsi que des compétences. Dans ce contexte, il est fortement suggéré de préciser les formations requises au soutien des objectifs actuels et dans un contexte d'amélioration continue et d'assurer la participation aux objectifs futurs.

En conclusion

Ce processus devrait permettre aux professionnels d'échanger avec leur gestionnaire et de participer à la détermination des objectifs, dans un contexte où les orientations de l'Administration sont clairement énoncées et connues de toutes les parties prenantes.

Il a été convenu, avec les responsables du programme, de maintenir des échanges afin de signaler les cas où le processus de gestion de la performance de certaines unités ne correspondrait pas, dans l'esprit ou les façons de faire, à ce qui est ici décrit.

Nous vous invitons donc à nous communiquer tout inconfort, problématique ou recommandation d'amélioration lié à cet exercice.

Votre exécutif syndical

Anne Doraïs, présidente

Pascal Gagné, vice-président administration et finances

Marie Bourque, vice-présidente sections – 1

Caroline Gamache, vice-présidente sections – 2

Alain Ruel, vice-président sections - 3