



Syndicat des professionnelles
et professionnels municipaux
de Montréal

Communiqué Pour diffusion immédiate

À la Ville de Montréal, le favoritisme se répand dans l'indifférence générale

Montréal, le 7 novembre 2006 – Les professionnels de la Ville de Montréal n'ont plus confiance en l'impartialité et la rigueur des processus de dotation et d'évaluation de la compétence maintenant qu'ils sont décentralisés. C'est ce que dévoile de façon éclatante un sondage SOM, commandé par la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM). Des résultats similaires ont été obtenus dans un sondage réalisé auprès des cadres. Déjà, en 2005, la CFPM soulevait de graves lacunes et proposait des correctifs pour assainir la dotation. Réponse de la Ville ? Silence. La Ville va-t-elle enfin se prononcer et agir dans ce dossier ?

« Pourtant, l'évaluation impartiale et rigoureuse de la compétence est un enjeu majeur pour toutes les administrations publiques », affirme Gisèle Jolin, présidente du Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal. « C'est ce qui garantit la qualité du travail accompli par les fonctionnaires et lui donne de la crédibilité. Il est donc essentiel que le processus de dotation garantisse l'absence de favoritisme et de népotisme dans l'embauche et le cheminement de carrière des professionnels. »

Rappelons qu'avec la création de la nouvelle Ville de Montréal, plusieurs compétences municipales ont été décentralisées dans les arrondissements et les services centraux, dont la dotation. Dès sa mise en place le nouveau processus de dotation s'est avéré inefficace et a connu des ratés importants. Le sondage SOM révèle qu'aucun des aspects du processus n'est évalué positivement. Il y a des problèmes partout, la décentralisation de la dotation est un échec total.

En vertu de la charte de la Ville de Montréal, plusieurs aspects du processus peuvent être modifiés dès à présent, par exemple, la CFPM pourrait jouer un rôle beaucoup plus actif si le Conseil de Ville en décidait de la sorte. « Cependant, pour que le processus de dotation retrouve sa crédibilité, c'est plutôt une révision en profondeur qui s'avère nécessaire », soutient Mme Jolin.

Pour des raisons d'économie budgétaire, de rigueur, d'égalité des chances et de mobilité de la main-d'œuvre au sein de la Ville, il serait préférable que l'évaluation des compétences soit centralisée. De plus, les candidats qui réussissent le concours devraient ensuite se trouver dans une banque centralisée, afin d'être éligible aux postes similaires de la même fonction.

« Il est aberrant et contre-productif qu'un candidat soit évalué plusieurs fois pour une même fonction, d'autant plus que les candidats obtiennent souvent des résultats différents d'une unité administrative à l'autre », de conclure la présidente.

Le SPPMM groupe quelque 1600 professionnels qui occupent une centaine de fonctions différentes dans des domaines variés tels que l'informatique, les finances, les communications, l'urbanisme, la bibliothéconomie, l'évaluation foncière, etc. Précisons qu'en vertu de la convention collective des professionnels de la Ville, la compétence prédomine sur l'ancienneté lorsque l'un d'eux est embauché ou promu.

-30-

Source : SPPMM (514) 845-9646
Renseignements : Carole Paquin (514) 524-8017

Sondage SOM sur la dotation des postes professionnels¹

Faits saillants

- Le sondage a été réalisé au printemps 2006. Tous les professionnels ont reçu un questionnaire. Près de la moitié d'entre eux ont participé au sondage avec un taux de réponse de 40,6 %. L'objectif du sondage était de vérifier leur niveau de satisfaction et de confiance à l'égard des processus de dotation visant le comblement permanent des postes professionnels.
- Aucun des aspects du processus de dotation n'a été évalué positivement. Le favoritisme est le problème le plus important qui a été identifié. Dans des proportions allant de 46 % à 61 % on parle d'inégalité des chances, de favoritisme bureaucratique, de candidats choisis à l'avance, de non-transparence, d'iniquité et de partialité ainsi que d'irrégularités dans le processus. La faiblesse des procédures et des outils d'évaluation est aussi une source importante d'insatisfaction (37 %).
- Le manque de confiance est tel que 40 % des répondants ne postulerait pas à un concours. Une proportion de 76% croient qu'en arrondissement, c'est un professionnel de l'arrondissement qui obtiendra un poste à combler, 70 % que la réussite à un concours ne sera pas considérée pour un poste équivalent et 66 % ne postuleraient pas si le poste est déjà occupé temporairement.
- Ceux qui ont participé à un concours dans leur unité administrative sont majoritairement insatisfaits du processus (54%). On critique le manque d'information avant la tenue du concours et le manque de rétroaction après les examens écrits ou les entrevues, la façon dont les nominations sont faites et le manque d'impartialité des membres des comités d'évaluation. L'insatisfaction est encore plus grande si le candidat postule dans une autre unité administrative que la sienne (64 %). Soulignons que même ceux qui ont été nommés affichent des taux d'insatisfaction importants.
- Autre fait d'importance, la majorité des professionnels ne déposeraient pas de plainte, auprès de la CFPM, s'ils se croyaient lésés au cours du processus de dotation, en raison de son pouvoir limité, pour ne pas nuire à leur carrière ou par peur de représailles.
- La principale solution avancée par les professionnels est de mettre en place un mécanisme de dotation indépendant et centralisé.

¹ Les résultats des sondages réalisés auprès des professionnels et des cadres ainsi que le rapport de 2005 de la Commission de la fonction publique de Montréal sont disponibles sur le site Internet de la Ville

Principales recommandations de la CFPM

- Appliquer les recommandations proposées dans le rapport de la CFPM de février 2005. Celles-ci visaient à rendre les règles de dotation plus claires, précises, complètes et efficaces.
- Réviser le mode de comblement des postes temporaires pour éviter qu'ils soient perçus comme l'accès aux postes permanents et pour empêcher tout favoritisme.
- Réviser le mode de comblement des postes permanents afin de favoriser une plus grande accessibilité aux postes vacants partout à la Ville.
- Bonifier le rôle de la CFPM dans le traitement des plaintes.