

18 octobre 2022 15h39

La Ville de Québec en pleine offensive d'embauche

ÉMILIE PELLETIER
Le Soleil

Administration, culture, loisirs et sports, développement économique : la Ville de Québec cherche à pourvoir des dizaines de postes dans de nombreux domaines.

Les difficultés de recrutement se font sentir dans plusieurs corps d'emplois municipaux.

En pleine offensive d'embauche, les équipes de la Ville de Québec participeront au Salon Carrière Formation du 20 au 22 octobre au Centre de Foires d'ExpoCité. Elles partent à la recherche de candidats en droit, environnement, génie civil, gestion des équipements motorisés, ressources humaines, service à la clientèle, technologies de l'information, traitement des eaux, travaux publics et d'autres.

En tout, une centaine de postes sont à combler.

Ce n'est pas la première fois que les enjeux de main-d'œuvre à Québec défraient la manchette.

Dernièrement, *Le Soleil* vous parlait en effet du manque ponctuel de brigadiers scolaires pour veiller à la sécurité des enfants autour des écoles à quelques intersections jugées «non critiques».

Même si elle assure que les services aux citoyens n'en souffrent pas pour l'instant, la Ville confirme avoir entamé des «actions plus soutenues en recrutement» afin de «se démarquer dans le marché de l'emploi».

Elle s'est d'ailleurs dotée d'une nouvelle marque employeur baptisée «On donne vie à la Ville», qui met de l'avant les «avantages» d'un emploi au sein de l'administration municipale.

Québec n'est pas la seule à être confrontée à des enjeux de main-d'œuvre. Comme elle, d'autres villes dans la province ont connu une vague de départs jamais vue en 2021 et redoutent qu'elle soit encore plus importante cette année.

À Québec, le nombre de départs volontaires est passé à 283 en 2021, contre 192 l'année précédente, d'après un recensement réalisé par les Corps de l'information.

PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE | Les employés municipaux en fuite

JONATHAN CUSTEAU
Les Coops de l'information

«Les villes, c'est un peu comme les hôpitaux: on ne peut pas les fermer par manque de personnel. Nous offrons des services essentiels et il faut trouver des solutions, mais nous n'avons pas de baguette magique.»

Si la pénurie de main-d'œuvre touche toutes les sphères d'activités, au municipal, ce sont des services essentiels comme l'assainissement des eaux et le déneigement qui sont en péril, prévient Daniel Côté, maire de Gaspé et président de l'Union des municipalités du Québec, qui refuse toutefois de tirer la sonnette d'alarme.

«Si on agit maintenant, on pourra éviter les ruptures de services. Je n'appuie pas sur le bouton panique, mais l'heure est à la préparation. En matière de déneigement et de collecte des ordures, par exemple, la moyenne d'âge des chauffeurs est autour de 55 ans. Ça nous laisse entre cinq et dix ans pour nous préparer», illustre-t-il.

Tant Québec, Saguenay, Sherbrooke, Gatineau que Granby ont connu une vague de départs volontaires sans précédent en 2021. Les projections pour 2022 laissent croire à une fuite d'employés municipaux encore plus importante, incluant à Trois-Rivières.

Selon les données obtenues par les Coops de l'information, 83 employés ont remis leur démission à Saguenay en 2021, soit deux fois plus que l'année précédente, et ce, même si la taille de l'administration publique avait diminué. À Québec, le nombre de

départs volontaires est passé à 283 en 2021, contre 192 l'année précédente. À Gatineau, le nombre de démissions est passé de 185 en 2020 à 231 en 2021. Ces données n'incluent pas les départs à la retraite.



Les chauffeur de déneigeuse et de camions à ordures ont en moyenne 55 ans, selon le président de l'UMQ, Daniel Côté.

ARCHIVES LA TRIBUNE, MAXIME PICARD

Si les villes ne craignent pas une rupture de services à court terme, elles réduisent parfois leur offre, dans les camps de jour et les centres aquatiques, par exemple, et voient leurs factures augmenter pour le recrutement.

«Il faut devenir plus sexy auprès de la population, observe Caroline Tremblay, directrice des ressources humaines à Saguenay. Le travail à la Ville est plus abstrait pour les jeunes. Il faut travailler là-dessus. Pour le moment, nous n'envisageons pas de rupture de services, mais le pire que nous pourrions faire serait de nous asseoir sur cette perception.»

Sur le site Québec Municipal, 520 offres d'emplois étaient affichées dans les municipalités de la province, en date du 13 octobre.

Directeur des ressources humaines à la Ville de Trois-Rivières, Claude Bélisle dresse le même constat que plusieurs de ses homologues du Québec: la pénurie de main-d'œuvre frappe les municipalités de plein fouet. «Il y a 20 ans, la Ville était très attrayante comme employeur. En 2022, elle devient un employeur comme les autres.»

S'il n'est pas encore inquiet, M. Bélisle reconnaît les difficultés de recrutement. «Nous ne sommes pas dupes. Nous voyons que tout le monde revoit ses façons de faire et les conditions de travail. Quand Hydro-Québec vient recruter chez nous, nous ne sommes pas en mesure d'offrir la même chose.»

Jusqu'à maintenant en 2022, au moins une soixantaine d'employés ont démissionné à Trois-Rivières, un nombre qui égale déjà les années précédentes.

«Il faut humaniser l'appareil municipal. Les fonctionnaires ne travaillent pas que dans les bureaux. Nous cherchons des gens en TI pour des emplois semblables à ceux offerts au privé. C'est une belle occasion pour se redéfinir comme organisation, pour redessiner le portrait des conditions de travail et uniformiser avec les autres villes », ajoute-t-il.

Statut de temporaire

Un problème est montré du doigt partout: le statut de temporaire, qui pousse les employés à chercher une stabilité ailleurs. À Trois-Rivières, le phénomène est particulièrement présent chez les pompiers, où le taux de roulement atteignait 13,4 % en 2021.



À Trois-Rivières, le départ d'employés temporaires touche surtout les pompiers.

ARCHIVES LA TRIBUNE, JEAN ROY

Dans plusieurs villes, dont Trois-Rivières et Québec, le roulement est immense chez les brigadiers pour les mêmes raisons.

«Quand beaucoup d'employeurs offrent de bonnes conditions, ces employés font le choix de la stabilité, admet Caroline Tremblay à Saguenay. Le marché est plus agressif. Maintenant, il faut un plan de communication pour arriver à embaucher, donc on y passe plus de temps et les coûts sont plus importants. Les candidats veulent être accrochés tout de suite. Si on les laisse dormir, souvent, ils ne sont plus disponibles. »

Et parfois, les candidats retenus, faute d'autres candidatures, doivent être remerciés après une période d'essai non concluante.

« Des renvois, c'était assez inhabituel à Gaspé, mais il arrive maintenant que des gens ne fassent pas l'affaire. »

— Daniel Côté, maire de Gaspé et président de l'UMQ

À Gatineau, c'est l'attrait d'Ottawa, de l'autre côté de la rivière des Outaouais, qui amène une fuite constante des employés. Un nouveau directeur général, Simon Rousseau, a le mandat de proposer une structure organisationnelle pour mieux encadrer la gestion du personnel. À court terme, ce sont 150 emplois qui doivent être comblés au sein de l'appareil municipal, pour des emplois manuels, des brigadiers, du personnel de bureau et des cadres.

Lors de la campagne électorale provinciale, la mairesse France Bélisle a invité le premier ministre François Legault à rencontrer son directeur des ressources pour comprendre l'enjeu de main-d'œuvre dans les municipalités du Québec.

À Granby, la plus petite des villes scrutées par les Coops de l'information, on juge que la situation n'est pas alarmante. Directrice des ressources humaines par intérim, Karine Beaudin note toutefois des départs plus réguliers chez les policiers ayant des statuts temporaires. «Souvent, les grands centres vont offrir des postes permanents.»



Daniel Côté est maire de Gaspé et président de l'Union des municipalités du Québec.
ARCHIVES LA TRIBUNE, CLAUDE ROUSSEL

Le privé prend le dessus

Autrefois reconnues pour offrir des conditions exemplaires, les villes n'ont pas la même marge de manœuvre que les entreprises privées pour ajuster les salaires ou offrir des extras à leurs employés. Il faut donc adapter la stratégie de recrutement et revoir l'image des villes.

«Le privé offre des conditions qui dépassent celles des villes. Nous ne pouvons pas offrir des extras ou des bonus et nous sommes souvent dans un carcan juridique qui nous empêche de nous démarquer», mentionne Daniel Côté.

De 100 à 20 candidatures

Au service des communications de la Ville de Sherbrooke, on confirme devoir parfois embaucher des firmes spécialisées, des chasseurs de têtes, et devoir faire de la prospection à l'international. On peine surtout à combler des postes spécialisés comme ceux de mécanicien, de comptable ou d'opérateur en traitement des eaux.

«Ça fait quelques années qu'on voit les effets de la pénurie de main-d'œuvre. Là où nous recevions auparavant 100 CV, nous en recevons maintenant 20. Nous avons aussi maintenant la possibilité de rappeler des retraités», précise Noémie Mercier, chef de division partenariat et gestion des ressources humaines.

Le retour des retraités sauve aussi la mise à Trois-Rivières, chez les cols blancs entre autres. Une quinzaine d'anciens employés sont de retour au travail.

À Québec, les Coops de l'information ont été invitées à déposer une demande d'accès à l'information pour savoir combien de retraités avaient été rappelés au travail pour donner un coup de main à l'administration municipale.

D'autres solutions mises de l'avant par les villes, qu'il s'agisse de maillage avec les institutions d'enseignement, d'une présence accrue dans les salons de l'emploi, de l'immigration et des aînés, ou encore la mise sur pied de programmes de formation pour permettre les mouvements à l'intérieur de l'organisation.

Enfin, la sous-traitance, bien qu'alléchante, n'est pas une solution universelle. À Gaspé, la collecte des ordures, offerte en sous-traitance, a parfois été retardée, faute de personnel. Les services météo de l'aéroport sont fermés la nuit pour les mêmes raisons.

Analyse **En route vers l'austérité municipale à Québec?**



Le maire de Québec a présenté sa vision économique pour la Ville de Québec jeudi devant les membres de la Chambre de commerce et d'Industrie de Québec.

PHOTO : RADIO-CANADA



Louise Boisvert

Publié le 15 octobre 2022

Bruno Marchand annonce le report ou l'abandon de projets et une gestion plus serrée de la dette.

Bruno Marchand a voulu donner l'image d'un gestionnaire aguerri lors de son passage devant les gens d'affaires cette semaine.

Dans le prochain budget du maire de Québec, la Ville va se priver de 40 millions de dollars de revenus fonciers. Bruno Marchand veut donner un peu d'air à tous les contribuables en fixant la hausse des taxes à 2,5% l'an prochain.

La tradition à Québec veut que les taxes augmentent en suivant l'inflation, mais comme elle frôle les 6 % cette année, le maire ne voulait pas alourdir le fardeau fiscal.

Mais il reconnaît que son administration devra faire des choix. Certains projets seront reportés ou abandonnés. Il ne touchera pas au projet de tramway, mais pour les autres, il y aura des priorités. C'est ce qu'il a affirmé devant les membres de la Chambre de commerce et d'Industrie de Québec.

Du même souffle, il annonce son intention de poursuivre l'œuvre de son prédécesseur en optant pour une gestion de la dette plus serrée. D'ici 10 ans, le maire de Québec veut réduire le ratio de la dette de 26 % par rapport aux revenus.

Une cible ambitieuse compte tenu de la période d'incertitude économique qui s'annonce. L'inflation tout comme la pénurie de main-d'œuvre sont des freins à la croissance économique et aux revenus supplémentaires.

Politique de gestion de la dette

L'ex-maire de Québec Régis Labeaume avait établi des cibles pour réduire la dette et son poids sur les finances de la Ville. Les dernières estimations couvrent la période de 2016 à 2026. L'administration Labeaume prévoyait que le ratio passerait de 108 % à 90 %, soit une réduction de 18 % sur une période de 10 ans.

M. Labeaume a utilisé plusieurs mécanismes pour mieux contrôler la dette. Par exemple, il a mis en place des réserves pour les imprévus et il a misé sur le paiement comptant des immobilisations pour réduire les coûts d'emprunts. Même s'il a réussi à réduire la dette à partir de 2016, il n'a jamais atteint les cibles qu'il s'était fixées. Dans un contexte économique plus favorable, la dette a bel et bien diminué, mais moins vite que prévu.

Bruno Marchand veut faire mieux. La question est de savoir comment. Il ne l'a pas précisé. Il a toutefois dit ce qu'il ne fera pas.

Le maire de Québec ne veut pas piger dans les réserves pour boucler son budget. Il ne veut pas non plus toucher aux effectifs. La masse salariale représentait 36 % des dépenses cette année. La Ville peine déjà à pourvoir tous les postes en raison de la rareté de la main-d'œuvre, dit-il.

L'opposition officielle à la Ville de Québec s'inquiète. Pour réussir, croit le chef Claude Villeneuve, le maire Marchand devra aller chercher des revenus « mirobolants ». À moins que la Ville ne se dirige vers une forme d'austérité, soutient Villeneuve.

C'est le budget déposé à la fin du mois de novembre qui le dira. Le maire n'a pas dévoilé toutes ses stratégies, nous dit son entourage.

Louise Boisvert



Les gens de la région de Québec parmi les plus satisfaits de leur maire

Le Journal de Québec · 19 oct. 2022 · 16 · STÉPHANIE MARTIN

Le mystère Québec se traduit même au sein de la vie municipale : les citoyens de la région de la capitale sont plus satisfaits qu'ailleurs de leur maire ou mairesse, et les aînés estiment y avoir une meilleure qualité de vie.

C'est ce que révèle la plus récente version de l'indicateur municipal Léger, qui mesure le degré de satisfaction des citoyens envers les services rendus par leur ville et envers les élus qui les gouvernent.

Cet indicateur est présenté aujourd'hui à de nombreux gestionnaires de municipalités et il sert à mesurer la performance des organisations, qui se comparent aussi entre elles.

C'est en effet dans la région métropolitaine de Québec que les gens sont parmi les plus heureux du travail effectué par leur maire ou mairesse et son équipe.

À l'échelle du Québec, ce taux de satisfaction se situe à 56 %. Mais dans la capitale, il grimpe à 68 %.

Seuls les résidents de l'est-du-québec sont plus satisfaits, à 74 %. En revanche, dans la métropole, l'appui chute à 47 %.

« Dans l'ensemble du Québec, le verre est à moitié vide ou à moitié plein. Alors qu'à Québec et dans l'est-du-québec, c'est quand même deux personnes sur trois [qui apprécient l'équipe de leur maire ou mairesse]. C'est une bonne différence », souligne Christian Bourque, vice-président exécutif et associé chez Léger.

AÎNÉS HEUREUX

C'est dans la grande région de Québec aussi que les aînés estiment avoir une meilleure qualité de vie. L'indicateur municipal chiffre leur accord selon l'affirmation « Ma municipalité offre une qualité de vie exceptionnelle aux aînés ».

« La région de Québec se distingue à cet égard-là. C'est elle qui a eu, de loin, les meilleurs résultats. Les municipalités de la région de Québec obtiennent une note de 7,4 sur 10, alors qu'elle est de 7 en moyenne au Québec et de 6,7 dans la région métropolitaine de Montréal », révèle Katherine Marcil, directrice de recherche chez Léger.

GRANDE FIERTÉ

Pour Mme Marcil, cette performance s'explique par le fait que les citoyens ont un fort sentiment d'appartenance à leur ville.

« Quand vous parlez du mystère Québec, je pense qu'il y a une très grande fierté. Ce qu'on note, c'est que cette satisfaction se manifeste aussi ailleurs, dans la satisfaction générale. » Les régions de Québec et de l'est-duquébec ont généralement un « très grand niveau de fierté pour leur coin de pays », dit-elle.

« Cela reflète aussi le désir de ces gens de vieillir dans leur région, de rester dans leur municipalité et d'y couler de vieux jours heureux. »

À surveiller sur nos plateformes aujourd'hui : d'autres indicateurs chiffrés, soit la satisfaction générale, les priorités des citoyens, le sentiment de sécurité et la mobilité.