



# Ville de Montréal Processus budgétaire 2011

Présentation aux membres de la  
commission spéciale d'étude du budget  
municipal

Budget 2011

Service du capital humain

11 mai 2010

Montréal 



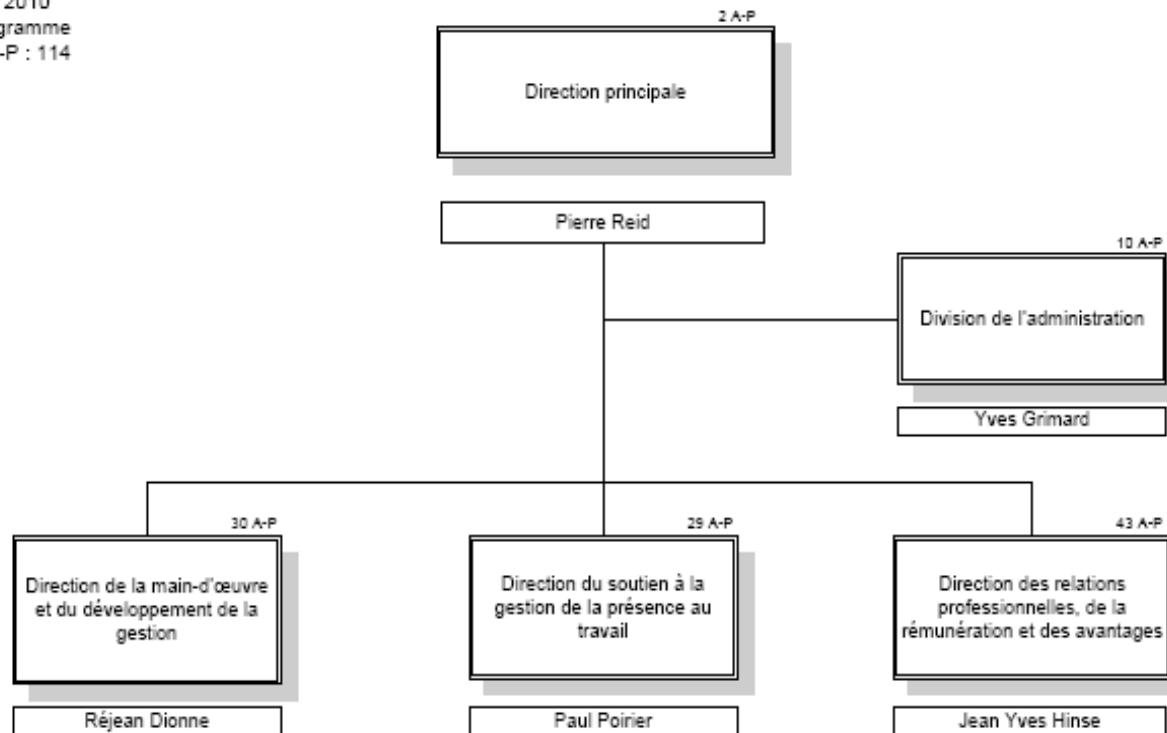
## La mission du service

- Exercer un leadership corporatif en matière de gestion du capital humain;
- Proposer des orientations, des programmes et des services en lien avec le plan stratégique de la Ville de Montréal et en assurer un suivi global;
- Offrir une expertise-conseil aux unités d'affaires favorisant ainsi le développement d'une organisation tournée vers le citoyen où les gestionnaires et les employés sont responsables, mobilisés et performants.

# Organigramme

## Service du capital humain

Budget 2010  
Organigramme  
Total A-P : 114



## Budget 2009 vs budget 2010

	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>Variation</i>
<b>Rémunération</b>	13 499,1 \$	13 619,9 \$	120,8 \$
<b>Transport et communications</b>	415,3 \$	375,4 \$	(39,9 \$)
<b>Services professionnels</b>	2 552,5 \$	2 684,0 \$	131,5 \$
<b>Location et entretien</b>	2 144,5 \$	1 880,2 \$	(264,3 \$)
<b>Biens non durables</b>	218,2 \$	218,2 \$	0,0 \$
<b>Biens durables</b>	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
<b>Transfert (DTI)</b>	566,5 \$	566,5 \$	0,0 \$
	<b>19 396,1 \$</b>	<b>19 344,2 \$</b>	<b>(172,7 \$)</b>
<b>Années/personnes</b>	<b>117</b>	<b>114</b>	<b>(3)</b>

**DIRECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET  
DU DÉVELOPPEMENT DE LA  
GESTION**

- ❑ **Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre**
  - ❑ Interventions intégrées CH pour les emplois vulnérables de portée corporative
  - ❑ Stratégies corporatives de recrutement attractif
  - ❑ Guide de développement de la carrière
  - ❑ Cadre de gestion de la relève
  - ❑ Réalisation de programmes de relève
  - ❑ Postulation en ligne

- ❑ Mise en place d'un service tarifé d'évaluation en ligne des compétences génériques des employés
  - ❑ Phase I : Les employés cols blancs
  - ❑ Phase II : Les employés professionnels
  
- ❑ Élaboration d'un centre de formation continue pour les gestionnaires
  - ❑ Programme 100 premiers jours
  - ❑ Programme d'intégration corporative
  - ❑ Programme de relève
  - ❑ Programme d'activités de perfectionnement continu

**DIRECTION DU SOUTIEN À LA GESTION  
DE LA PRÉSENCE AU TRAVAIL**



- Poursuivre la coordination de la mise en place d'un système de gestion en santé et sécurité du travail (OHSAS 18001)
  - Développement d'outils d'évaluation des risques
  - Développement de programmes corporatifs (cadenassage, tranchées/excavations, protection respiratoire)
  - Suivi des plans d'action
  - Offre de formation (203 sessions pour 2 668 participants en 2009)
  - Réalisation d'audits en SST
  - Reddition de comptes annuelle par les unités
  - Développement d'un progiciel en soutien au SGSST (implantation – mars 2011)



## Orientations 2011 DIRECTION DU SOUTIEN À LA GESTION DE LA PRÉSENCE AU TRAVAIL (SUITE)

- ❑ Poursuivre l'amélioration de la performance en prévention
  - Minimum historique en 2009 (1 184 accidents, 13 % de baisse)
  - Estimé des coûts en baisse (24,8 M\$ en 2009, 25 % de baisse)
  
- ❑ Poursuivre l'amélioration de la gestion de la présence au travail
  - Réalisation de projets pilotes de gestion de la présence au travail
  - Baisse constante du taux d'absentéisme depuis 2005 (de 6,4 % à 5,8 %)
  - Augmentation constante des crédits obtenus en :
    - ❑ Partage de coûts : 3,6 M\$ en 2009
    - ❑ Vérification de la facturation CSST : 1,3 M\$ en 2009
    - ❑ Assignation temporaire : 7,6 M\$ en 2009

# Orientations 2011

## DIRECTION DU SOUTIEN À LA GESTION DE LA PRÉSENCE AU TRAVAIL (SUITE)

Service du capital humain  
Direction du soutien à la gestion de la présence au travail

### Accidents du travail

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Services</b>	683	732	665	709	575
<b>Arrondissements</b>	705	753	669	651	609
<b>Total Ville</b>	<b>1 388</b>	<b>1 485</b>	<b>1 334</b>	<b>1 360</b>	<b>1 184</b>

Sources: CSST et SIGMA-RH, accidents du travail imputés au 31 mars 2010

### Taux d'absentéisme (%)

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Total Ville</b>	<b>6,4</b>	<b>6,1</b>	<b>6,0</b>	<b>5,9</b>	<b>5,8</b>

Sources : InfoRH, transactions de paiements au 28 février 2010, services corporatifs et arrondissements ex-VdeM

### Crédits obtenus (\$)

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Partages de coûts<sup>1</sup></b>	1 626 153	1 186 485	3 748 447	2 914 923	3 658 429
<b>Vérification<sup>2</sup></b>	702 820	833 480	2 368 880	672 234	1 280 678
<b>Assignment<sup>3</sup></b>	n/a	n/a	5 450 338	6 829 875	7 591 879
<b>Total Ville</b>	<b>2 328 973</b>	<b>2 019 965</b>	<b>11 567 665</b>	<b>10 417 032</b>	<b>12 530 986</b>

- (1) Crédits obtenus suite aux demandes de partages de coûts  
(par la Division du suivi des absences pour certains arrondissements et les services corporatifs)
- (2) Crédits reçus suite à la vérification des relevés mensuels de la CSST (Ville)
- (3) Montants récupérés suite aux assignations temporaires des travailleurs accidentés  
(par la Division du suivi des absences pour les services corporatifs)

**DIRECTION DES RELATIONS  
PROFESSIONNELLES, DE LA  
RÉMUNÉRATION ET DES AVANTAGES**

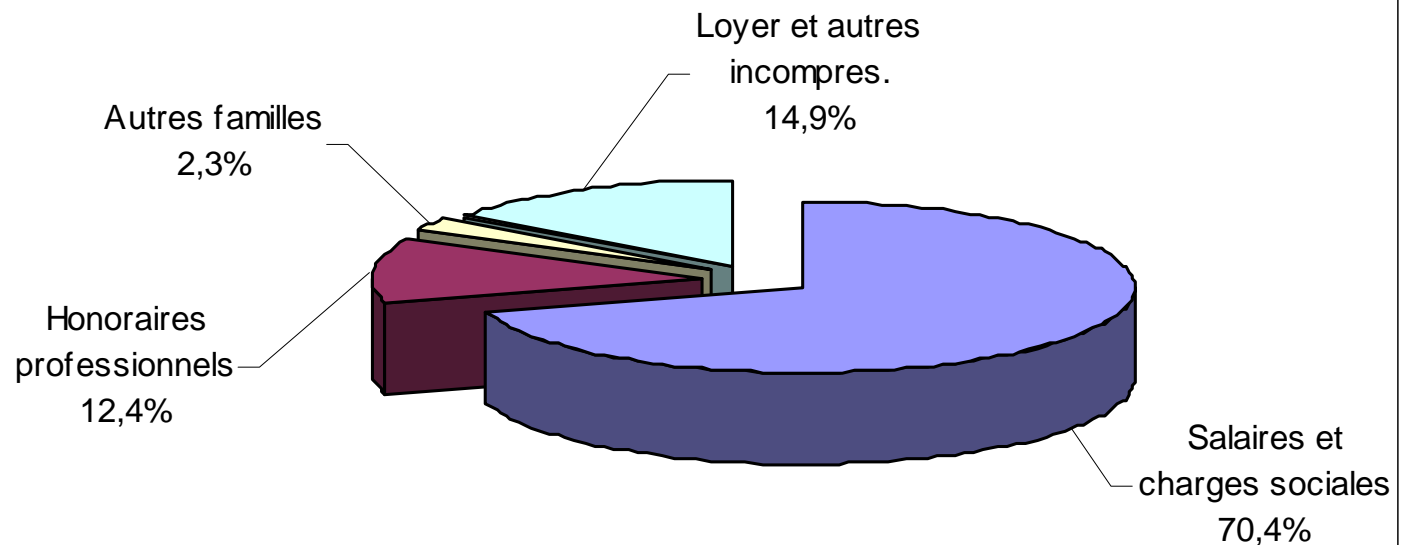
- ❑ **Renouvellement - conventions collectives de travail**
  
- ❑ **Climat de travail - pompiers / cols bleus**
  
- ❑ **Harmonisation des régimes de retraite :**
  - Finalisation des travaux - régimes cols blancs et professionnels
  
- ❑ **Équité salariale :**
  - Finalisation des travaux - cadres / professionnels / cols bleus / cols blancs

## Budget 2011 – Pistes potentielles de réduction de dépenses

- **Hypothèse d'une réduction budgétaire de 5%**
  - **Paramètres de travail :**
    - Évaluation budgétaire de la réduction : 967,2 k\$;
    - Les dépenses en rémunération du SCH représentent 70 % du budget ou 83 % après retrait des incompressibles (tels loyers, charge interunité informatique, fonds formation CMDP, autres);
    - Les honoraires professionnels représentent des enjeux trop importants pour être diminués (service de médecins, support en actuariat pour les régimes de retraite et d'assurances, enquêtes internes et autres).

# Budget 2011 – Pistes potentielles de réduction de dépenses (suite)

## Budget 2010 SCH - répartition par catégories



- Salaires et charges sociales
- Honoraires professionnels
- Autres familles
- Loyer et autres incompressibles

## Budget 2011 – Pistes potentielles de réduction de dépenses (suite)

- Proposition :

L'option proposée consiste à appliquer la cible de la réduction en rémunération, ce qui se traduira par l'abolition de 10 postes soit, 9 % de l'effectif du Service du capital humain.

Le Service ne désire pas affecter les activités où les interventions génèrent des économies pour la Ville, telles la CSST et la gestion de l'absentéisme. Par conséquent, le service n'aura d'autres choix que de diminuer ses effectifs dans des activités telles les relations de travail, la gestion de la planification de la main-d'œuvre ou encore, l'évaluation des compétences.