

Montréal 

**Budget 2024**

**Programme décennal d'immobilisations 2024-2033**

Présentation à l'intention des membres de la Commission sur les finances et l'administration

Diane Bouchard  
Service des ressources humaines  
29 août 2023



## Plan de la présentation

- ❖ Organigramme 2024
- ❖ Faits saillants 2023 et impacts

### **Budget de fonctionnement**

1. Indicateurs de performance du service
2. Évolution budgétaire 2023
3. Objectifs 2024
4. Budget 2024
  - a. Sommaire des revenus et dépenses par compétences
  - b. Principaux écarts 2024 vs 2023
  - c. Variations de l'effectif par catégories d'emplois

*Période de questions*

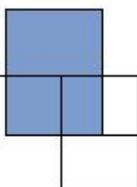
### **Programme décennal d'immobilisations 2024-2033**

1. Enjeux
2. Réalisations 2023
3. PDI 2024-2033 par catégories d'actifs
4. Priorités du PDI 2024-2033 : programmes
5. Priorités du PDI 2024-2033 : projets

*Période de questions*

# Organigramme 2024

Budget 2024

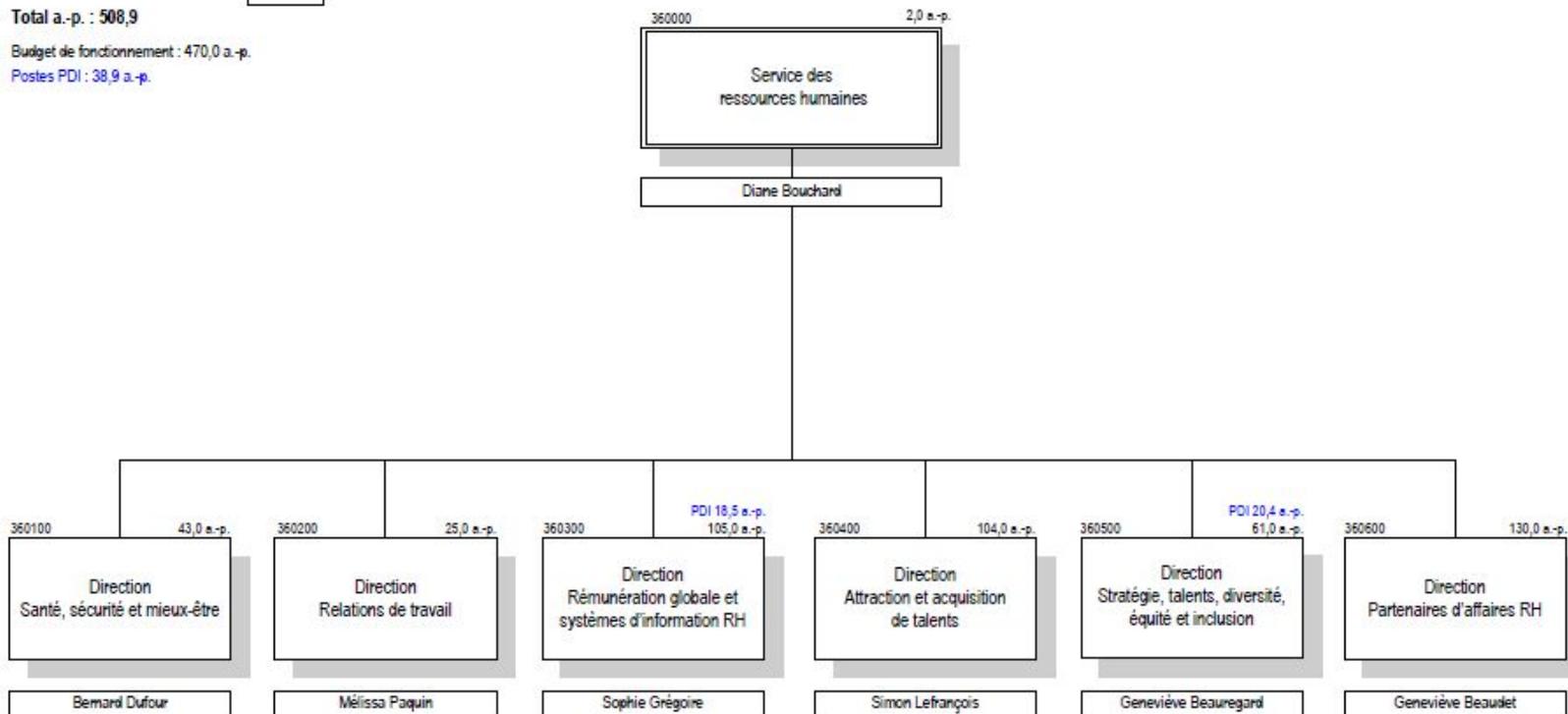


## Service des ressources humaines

Total a.-p. : 508,9

Budget de fonctionnement : 470,0 a.-p.

Postes PDI : 38,9 a.-p.



## Faits saillants 2023 et impacts

- Révision du processus de gestion des plaintes et signalements: mise en place du Guichet unique - Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plainte (CAPP) - et transfert des plaintes à la CFPM. Actualisation de la Politique de respect de la personne.
- Déploiement de différentes mesures visant à accroître l'embauche et la promotion des personnes issues groupes visés dans des postes de gestion.
- Lancement du programme de relève diversifiée pour les postes de direction afin d'obtenir une meilleure représentation de la population montréalaise.
- Signature de la convention collective des policières et policiers 2022-2026.
- Augmentation de l'embauche policière et bonification du programme AEC diversité policière.
- Déploiement d'un plan stratégique RH suite à l'analyse globale des résultats du sondage de mobilisation et des résultats de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).
- Obtention de la certification - Milieu de travail engagé du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale.
- Adoption de la Politique conciliation vie personnelle et travail.
- Première mise en production pour le programme Transfo-RH. Ce déploiement inclut toutes les structures de la Ville ainsi que les données permettant la production de la première paie dans SIMON +.

# Budget de fonctionnement 2024

# 1. Indicateurs de performance du service

## Principaux Indicateurs suivis :

- Taux de roulement.
- Taux d'absence maladie.
- Taux de fréquence.
- Taux de gravité.
- Taux d'invalidité courte et longue durée pour motif psychologique.
- Évolution de l'investissement dans les activités de formation admissible à la Loi sur les compétences.
- Taux d'embauche de personnes issues des minorités visibles et ethniques.
- Taux d'embauche et de promotion de personnes issues de minorités visibles et ethniques à des postes de gestionnaires.
- Nombre d'embauches par accréditation.

## Indicateurs clés du service

### Évolution des indicateurs du plan directeur DEI en emploi 2021-2023

#### Faits saillants au 30 septembre 2023

##### Quelques indicateurs au 30 septembre 2023

- Femmes chez les cadres de direction : 93; 40,4 %
- Minorités visibles chez les gestionnaires et contremaître(esse)s: 228 ; 12,3 %
- Femmes chez les cols bleus : 910; 16,5 %

##### Quelques indicateurs pour la période d'octobre 2022 à septembre 2023

- Embauches totales des minorités visibles et ethniques (1184 ; 32,3 %)
- Embauches et promotions des minorités visibles et ethniques en gestion (127 ; 21,6 %)
  - Comparativement à 18.2% pour la période de octobre 2021 à septembre 2022
- Progression des minorités visibles chez les cadres de direction à 8,7 % (+6 ; +2,4 %)
  - Comparativement à 6,3 % au 30 septembre 2022.
- Augmentation du nombre de personnes de minorités visibles dans l'effectif total (+399 ; + 0,9 %)

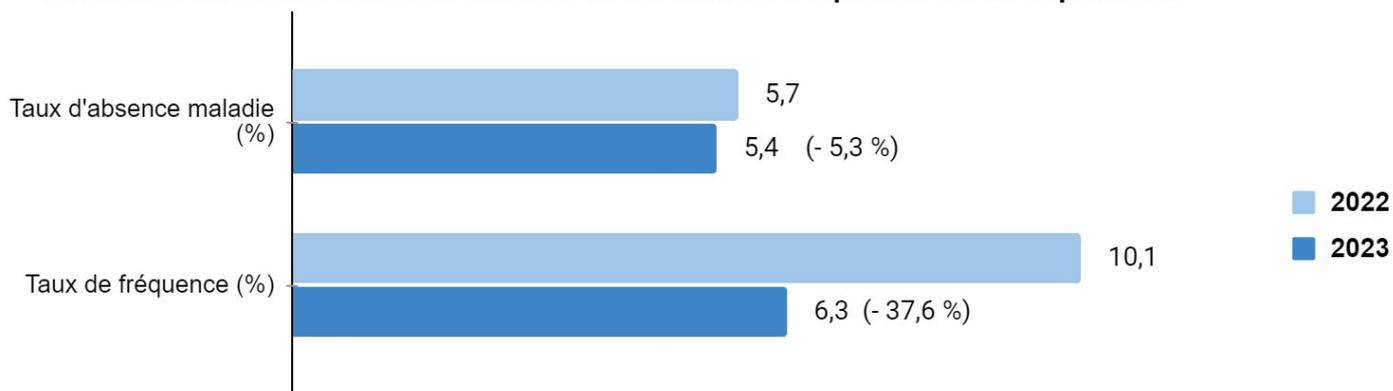
## Indicateurs clés du service

### Évolution de l'embauche des 5 groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi

	Oct 2020 à sept 2021	Oct 2021 à sept 2022	Oct 2022 à sept 2023
Minorités visibles	696 (23,4 %)	898 (25,6 %)	876 (23,9 %)
Minorités ethniques	261 (8,8 %)	302 (8,6 %)	308 (8,4 %)
Autochtones	14 (0,5 %)	14 (0,4 %)	21 (0,6 %)
Femmes	1338 (45,1 %)	1574 (44,9 %)	1628 (44,4 %)
Personnes handicapées	26 (0,9 %)	30 (0,9 %)	26 (0,7 %)

## Bilan en matière de santé et sécurité - Ville

Évolution du taux d'absence maladie et du taux de fréquence au 30 septembre



- **Diminution du taux d'absence maladie:** Entre 2022 et 2023, le taux d'absence maladie a diminué de 5,3 %.
- **Diminution du taux de fréquence:** Comparativement à 2022, le taux de fréquence est fortement à la baisse. Cela est dû notamment à la diminution du nombre de cas COVID-19 déclarés en accident de travail. Avec la fin de la pandémie, les résultats observés se rapprochent des données pré-pandémiques.

## 2. Évolution budgétaire 2023 – Revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Budget original 2023</b>	51 788,0	4 735,9	56 523,9
<b>Budget modifié 2023</b>	-	-	-
<b>Prévisions 2023</b>	51 788,0	4 735,9	56 523,9
<b>Surplus (déficit)</b>	43 960,9	3 335,9	47 296,8
<b>Surplus (déficit)</b>	(7 827,1)	(1 400,0)	(9 227,1)
<b><u>Explications des principaux écarts</u></b>			
<b><u>Bureau du régime de retraite</u></b>			
Négociation en cours avec les Syndicats, aucun revenu prévisible	(4 093,7)		(4 093,7)
<b><u>Remboursement des prêts d'employés</u></b>			
Diminution du revenu provenant des prêts d'employés à l'Agence de Mobilité Durable dû principalement aux postes vacants. Économie équivalente aux dépenses; aucun impact pour la Ville.	(3 700,0)		(3 700,0)
Perte du revenu prévu pour les employés prêtés au Bureau de taxi de Montréal provenant de la fermeture de ce dernier. Les employés ont été transférés dans divers services centraux. Une économie équivalente est prévue aux dépenses.		(1 400,0)	(1 400,0)
Augmentation des revenus reliés à l'entente avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Moins de départs à la retraite que prévu, compensée par une augmentation des dépenses équivalentes	856,7		856,7
<b><u>Subvention du programme de parrainage professionnel</u></b>			
Fin du programme de Parrainage Professionnel ayant comme résultat dans une coupure de la subvention provenant du MESS en 2023. Compensé par une économie dans les dépenses.	(890,1)		(890,1)
	<b>(7 827,1)</b>	<b>(1 400,0)</b>	<b>(9 227,1)</b>

## 2. Évolution budgétaire 2023 – Dépenses (suite)

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Budget original 2023</b>	<b>65 659,4</b>	<b>729,6</b>	<b>66 389,0</b>
Contribution financière des arrondissements pour le Circuit bleu pour l'accueil et l'intégration du nouveau personnel col bleu	240,0		240,0
Remboursement aux unités d'affaires les salaires des employés en assignation temporaire et en retour progressif	(356,7)	(729,6)	(1 086,3)
	-	-	-
<b>Budget modifié 2023</b>	<b>65 542,7</b>	<b>-</b>	<b>65 542,7</b>
<b>Prévisions 2023</b>	<b>63 663,3</b>	<b>-</b>	<b>63 663,3</b>
<b>Surplus (déficit)</b>	<b>1 879,4</b>	<b>-</b>	<b>1 879,4</b>
<b>Explications des principaux écarts</b>			
Économie provenant de la fin du programme de parrainage professionnel. Coupure de la subvention provenant du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.	1 585,5		1 585,5
Économie des services courants des régimes de retraite	1 395,2		1 395,2
Économies anticipées principalement dans les honoraires professionnels pour l'évaluation de cadres et les tests psychométriques	357,6		357,6
Employés temporaires et banques d'heures engagés pour l'implantation du nouveau système de paie et pour le traitement de la rétroactivité salariale suite à la signature des conventions collectives	(1 458,9)		(1 458,9)
	<b>1 879,4</b>	<b>-</b>	<b>1 879,4</b>

### 3. Objectifs 2024

#### 1. Accroître l'attraction, la mobilisation et la fidélisation de la main-d'oeuvre

- Démarrer les travaux visant à se doter d'une marque employeur,
- Augmenter l'embauche de recrues policières afin d'atteindre à terme la cible de 225 policiers supplémentaires,
- Actualiser les cibles d'embauche et de représentation en accès à l'égalité en emploi.

#### 2. Faire de la diversité, l'équité et l'inclusion un pilier incontournable pour l'ensemble des activités et projets du SRH

- Poursuivre l'implantation de l'ADS+ au sein des programmes au SRH,
- Déploiement d'un plan d'action corporatif en matière de DEI,
- Déploiement d'une politique en matière de DEI.

#### 3. Contribuer à créer un climat de travail sain et un environnement de travail sécuritaire

- Mettre en place un système de gestion de la formation pour les cols bleus afin d'uniformiser les compétences en santé et sécurité du travail,
- Déployer en mode projet un nouveau processus d'accommodement afin de relocaliser les membres du personnel présentant un handicap suite à un accident de travail vers un autre emploi à la Ville.

### 3. Objectifs 2024

#### 4. Poursuivre la mise en place de la transformation RH avec la nouvelle solution technologique SIMON+ (projet TransfoRH)

- Déployer la paie pour la 1ère livraison de Simon+, soit pour les cadres, architectes, juristes, scientifiques, avocat(e)s/notaires non syndiqué(e)s et le personnel de cabinet,
- Démarrer les activités nécessaires afin de déployer la paie des prochains groupes d'employés, Ceci implique le redesign de nos processus d'affaires afin qu'ils soient adaptés à la solution technologique .

#### 5. Soutenir et améliorer la performance organisationnelle en assurant une expérience client exemplaire

- Déployer un programme de développement du leadership pour les gestionnaires,
- Poursuivre le programme de gestion de talents inclusive pour la relève de direction,
- Implanter la nouvelle convention collective des policières et policiers,
- Renouvellement des conventions collectives des quatre (4) groupes de professionnels,
- Mettre en place les recommandations du processus de revue des activités.

## 4. Budget 2024

### a) Sommaire des revenus et dépenses par compétences

(en milliers de dollars)

	Revenus						
	Réel comparatif 2019	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Prévision comparative 2023	Budget comparatif 2023	Budget 2024
Conseil municipal	28 890,8	33 068,5	37 795,8	39 904,5	43 960,9	51 788,0	48 877,0
Conseil d'agglomération	4 805,6	4 559,4	3 879,6	4 041,2	3 335,9	4 735,9	1 625,8
<b>Total</b>	<b>33 696,4</b>	<b>37 627,9</b>	<b>41 675,4</b>	<b>43 945,7</b>	<b>47 296,8</b>	<b>56 523,9</b>	<b>50 502,8</b>

(en milliers de dollars)

	Dépenses						
	Réel comparatif 2019	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Prévision comparative 2023	Budget comparatif 2023	Budget 2024
Conseil municipal	54 270,2	55 914,0	55 964,4	59 650,6	63 663,3	65 659,4	65 669,9
Conseil d'agglomération	490,7	192,1	37,8	-	-	729,6	745,3
<b>Total</b>	<b>54 760,9</b>	<b>56 106,1</b>	<b>56 002,2</b>	<b>59 650,6</b>	<b>63 663,3</b>	<b>66 389,0</b>	<b>66 415,2</b>

## b) Principaux écarts 2024 vs 2023 – Revenus

### Principaux écarts - volet des revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Comparatif 2023</b>	<b>51 788,0</b>	<b>4 735,9</b>	<b>56 523,9</b>
Fermeture du Bureau de taxi de Montréal. Les employés ont été transférés dans divers services centraux. Diminution équivalente aux dépenses		(3 110,1)	(3 110,1)
Fin de la subvention provenant du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale pour le programme de Parrainage Professionnel	(1 050,0)		(1 050,0)
Départ à la retraite de 15 employés en prêt au ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale	(1 059,4)		(1 059,4)
Ajustement de la cible pour le prêt d'employés à l'Agence de Mobilité Durable, au Bureau du régime de retraite et aux différents organismes	(801,6)		(801,6)
Variation totale	(2 911,0)	(3 110,1)	(6 021,1)
<b>Budget 2024</b>	<b>48 877,0</b>	<b>1 625,8</b>	<b>50 502,8</b>

## b) Principaux écarts 2024 vs 2023 – Dépenses (suite)

### Principaux écarts - volet des dépenses

(en années-personnes et en milliers de dollars)

	A-P.	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Comparatif 2023</b>	<b>462,0</b>	<b>65 659,4</b>	<b>729,6</b>	<b>66 389,0</b>
Indexation		1 341,7	15,7	1 357,4
Création de 3 a/p pour mise en place d'un guichet unique	3,0	624,5		624,5
Création de 2 a/p pour la formation du personnel col bleu "Circuit bleu"	2,0	360,0		360,0
Création de 1 a/p pour l'accompagnement en relations de travail, formation et suivi pour différents services et événements	1,0	113,7		113,7
Création de deux postes pour la révision des activités, financés par le Service de la planification stratégique et performance organisationnelle	2,0			
Économie des services courants des régimes de retraite		(1 379,4)		(1 379,4)
Fin du programme de Parrainage professionnel subventionné par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale		(1 050,0)		(1 050,0)
<b>Variation totale</b>	<b>8,0</b>	<b>10,5</b>	<b>15,7</b>	<b>26,2</b>
<b>Budget 2024</b>	<b>470,0</b>	<b>65 669,9</b>	<b>745,3</b>	<b>66 415,2</b>

## c) Variations de l'effectif par catégories d'emplois

	Années-personnes					
	Budget comparatif 2019	Budget comparatif 2020	Budget comparatif 2021	Budget comparatif 2022	Budget comparatif 2023	Budget 2024
<b>Rémunération et cotisations de l'employeur</b>						
Cadres de gestion	36,0	40,0	39,0	40,0	44,0	44,0
Cadres conseil	221,0	240,0	241,0	246,0	250,0	259,0
<b>Sous-total — Cadres</b>	<b>257,0</b>	<b>280,0</b>	<b>280,0</b>	<b>286,0</b>	<b>294,0</b>	<b>303,0</b>
Contremaîtres	10,0	9,0	9,0	6,0	6,0	8,0
Cols blancs	149,0	153,0	153,0	150,0	152,0	149,0
Professionnels	11,0	8,0	8,0	8,0	10,0	10,0
<b>Total</b>	<b>427,0</b>	<b>450,0</b>	<b>450,0</b>	<b>450,0</b>	<b>462,0</b>	<b>470,0</b>



# Période de questions



## Annexes

1. Mission
2. Organigramme 2023
3. Objectifs et réalisations 2023
4. Bilan en matière de santé et sécurité au travail

### Annexes - Budget de fonctionnement

1. Budget 2024 : Revenus et dépenses par objets
2. Budget 2024 : Revenus et dépenses par objets – Explication des écarts
3. Budget 2024 : Dépenses par catégories d’emplois

### Annexes - Programme décennal d’immobilisations 2024-2033

1. PDI 2024-2033 à la charge des contribuables (subventions et autres sources de financement)
2. Liste des programmes par compétences
3. Liste des projets et programmes et leurs provenances de financement externe
4. Écart entre le PDI 2023-2032 et le PDI 2024-2033 sur 10 ans
5. Impacts sur le budget de fonctionnement
6. Impacts sociaux et mesures de mitigation
7. Accessibilité universelle : mesures mises en œuvre
8. Liste des acronymes

# 1. Mission

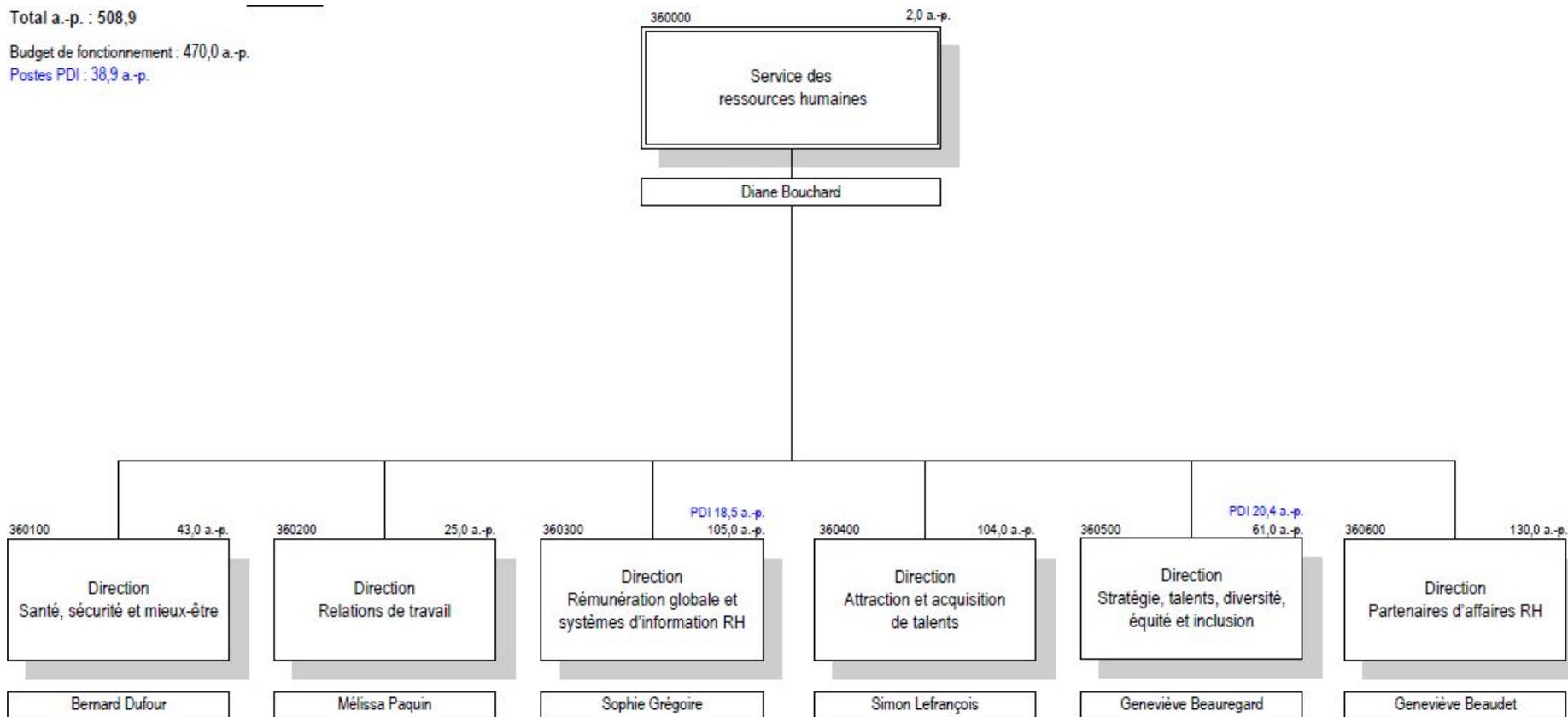
- Le Service des ressources humaines (SRH) exerce un leadership stratégique en offrant des services-conseils et des solutions à haute valeur ajoutée qui permettent une gestion saine et équitable des ressources humaines
- Il contribue de manière importante à ce que la Ville dispose d'employé(e)s compétent(e)s, mobilisé(e)s et en santé dans une perspective d'excellence du service aux citoyen(ne)s

## 2. Organigramme 2023

Total a.-p. : 508,9

Budget de fonctionnement : 470,0 a.-p.

Postes PDI : 38,9 a.-p.



### 3. Objectifs et réalisations 2023

#### Objectif 1 : Accroître l'attraction, la mobilisation et la fidélisation de la main-d'oeuvre

- Promouvoir la Ville de Montréal comme employeur de choix (*En continu*);
- Augmenter l'embauche de recrues policières et d'intervenantes et intervenants psychosociaux (*En cours*);
- Mettre en place un processus corporatif pour mieux comprendre les motifs de démission (*En cours*);
- Concevoir une nouvelle offre en développement du leadership pour les gestionnaires et la relève en gestion (*Réalisé*).

#### **Réalisations supplémentaires :**

- Différentes initiatives pour outiller les gestionnaires dans le cadre de leur activités de recrutement:
  - Tenu d'un panel de discussions sur le rôle du gestionnaire en matière d'attraction de talents dans le cadre de la tournée des cadres du directeur général;
  - Mise à la disposition d'une banque de photos humaines et authentiques qui représentant nos métiers afin d'alimenter leurs publications sur les médias sociaux pour attirer des candidats de choix;
  - Développement, en collaboration avec le service de l'expérience citoyenne et des communications, d'une formation sur l'utilisation de la plateforme LinkedIn.

### 3. Objectifs et réalisations 2023

#### Objectif 2 : Faire de la diversité, l'équité et l'inclusion un pilier incontournable pour l'ensemble des activités et de projets du SRH

- Mettre en œuvre diverses stratégies favorisant un environnement inclusif et exempt de discriminations (*En continu*);
- Lancer la stratégie de gestion des talents inclusive pour les postes de direction afin d'obtenir une meilleure représentation de la population montréalaise (*Réalisé*).

#### ***Réalisations supplémentaires :***

- Révision de la politique de respect de la personne.
  - Mise en place d'un nouveau processus de traitement des plaintes et des signalements en matière de discrimination et harcèlement, incluant une centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes et le transfert des enquêtes à la Commission de la fonction publique de Montréal.
  - Collaboration avec le BRDS pour proposer des activités de co-développement et une communauté de pratique DÉI à l'ensemble des intervenants RH pour créer des espaces d'échanges et ancrer les meilleures pratiques en matière de DÉI.
  - Consultation des représentants du personnel des groupes visés par notre programme d'accès à l'égalité afin d'identifier comment nous pouvons mieux les soutenir d'un point de vue organisationnel.

### 3. Objectifs et réalisations 2023

#### Objectif 3 : Contribuer à créer un climat de travail sain et un environnement de travail sécuritaire

- Mettre en place les mesures requises afin de se conformer aux nouvelles exigences de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (*En continu*);
- Mettre en place des mesures afin de contrer la violence conjugale en milieu de travail (*Réalisé*).

#### *Réalisation supplémentaires :*

- Obtention de la certification - Milieu de travail engagé du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
- Afin de répondre aux nouvelles exigences de la Loi modernisant le régime de santé et sécurité au travail :
  - Mise en place du nouveau processus d'assignation temporaire pour les membres du personnel présentant des limitations temporaires suite à un accident de travail
  - Analyse des facteurs de risques psychosociaux suite au sondage de mobilisation et soutien dans la mise en place de plans d'action
- Déploiement d'un outil d'identification et de suivi des formations en santé et sécurité du travail pour 17 emplois cols bleus (96 % complété par les unités) et organisation de 25 séances pour 7 formations obligatoires par la loi visant les risques élevés

### 3. Objectifs et réalisations 2023

#### **Objectif 4 : Poursuivre la mise en place de la transformation RH avec la nouvelle solution technologique SIMON+**

- Implantation de la structure de la Ville dans SIMON +.
- Migration des informations nécessaires pour produire la paie du personnel qui sera prochainement déployé par la nouvelle solution.
- Déployer la paie pour la 1ère livraison de Simon+, soit pour les cadres, architectes, juristes, scientifiques, avocat(e)s/notaires non syndiqué(e)s et le personnel de cabinet - prévu pour le 15 décembre.

### 3. Objectifs et réalisations 2023

#### Objectif 5 : Soutenir et améliorer la performance organisationnelle en assurant une expérience client exemplaire

- Signature de la convention collective des policières et policiers (*Réalisé*),
- Développer une entente-cadre en matière de diagnostic organisationnel et d'intervention (*En cours*),
- Développement d'une méthodologie de transfert d'expertise (*En cours*).

#### *Réalisations supplémentaires :*

- Poursuite du projet Circuit Bleu visant le développement du personnel col bleu :
  - 92 personnes participantes aux cohortes d'accueil et d'intégration ,
  - 240 personnes formées dans les cours à la carte en matière de déneigement, collecte et entretien ménager.

## 4. Bilan en matière de santé et sécurité au travail - SRH

- Le taux d'absence maladie au SRH est en hausse de 8,1 %, passant de 5,2 % au 30 septembre 2022 à 5,6 % au 30 septembre 2023. Cette hausse est attribuable à l'augmentation du taux d'absence maladie courte durée.
- Le taux de fréquence est à 0,4. Une seule lésion avec perte de temps est survenue dans les trois dernières années.



# Annexes

## Budget de fonctionnement

# 1. Budget 2024 – Revenus et dépenses par objets

## Revenus par objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2019	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Prévision comparative 2023	Budget comparatif 2023	Budget 2024
Autres services rendus	32 441,4	37 441,7	40 881,3	43 445,5	47 136,9	54 629,2	49 436,9
Autres revenus	-	-	-	6,9	-	844,7	1 065,9
Transferts	1 255,0	186,2	794,1	493,3	159,9	1 050,0	-
<b>Total</b>	<b>33 696,4</b>	<b>37 627,9</b>	<b>41 675,4</b>	<b>43 945,7</b>	<b>47 296,8</b>	<b>56 523,9</b>	<b>50 502,8</b>

## Dépenses par objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2019	Réel comparatif 2020	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Prévision comparative 2023	Budget comparatif 2023	Budget 2024
Rémunération et cotisations de l'employeur	48 349,3	51 637,6	51 799,9	54 842,2	56 969,7	59 577,8	58 172,3
Transport et communication	1 006,9	985,1	938,1	899,3	1 159,8	1 158,8	1 103,3
Services professionnels	4 102,5	2 699,8	2 725,4	2 900,5	3 608,3	4 047,0	4 534,0
Services techniques et autres	943,2	923,4	798,1	828,9	1 629,8	1 269,0	2 250,1
Location, entretien et réparation	64,6	25,3	17,8	25,2	115,3	85,9	139,7
Biens non durables	116,8	85,3	61,0	106,5	98,8	196,0	159,0
Biens durables	177,6	16,8	22,1	48,0	71,6	54,5	56,8
Autres objets	-	(267,3)	(360,3)	0,1	10,0	-	-
<b>Total</b>	<b>54 760,9</b>	<b>56 106,0</b>	<b>56 002,1</b>	<b>59 650,7</b>	<b>63 663,3</b>	<b>66 389,0</b>	<b>66 415,2</b>

## 2. Budget 2024 – Revenus et dépenses par objets – explications d'écarts

- Le budget des revenus du service de Ressources Humaines a connu une diminution de 10,6% par rapport au comparatif 2023. L'écart s'explique principalement par la Fermeture du Bureau de taxi de Montréal (3,1M\$), la fin de la subvention provenant du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour le programme de Parrainage Professionnel (1,1M\$) et par la diminution de (1,1M\$) suite au départ à la retraite de 15 employés prêtés au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (compensé par une diminution des dépenses équivalentes).
- La variation du budget de dépenses entre 2023 et 2024 est de seulement 26,2K.

### 3. Budget 2024 – Dépenses par catégories d'emplois

	(en milliers de dollars)					
	Budget comparatif 2019	Budget comparatif 2020	Budget comparatif 2021	Budget comparatif 2022	Budget comparatif 2023	Budget 2024
<b>Rémunération et cotisations de l'employeur</b>						
Cadres de gestion	6 403,8	6 997,1	7 163,3	7 338,4	8 327,2	8 343,4
Cadres conseil	28 851,2	31 000,6	32 393,2	33 555,5	35 201,0	35 531,3
<b>Sous-total — Cadres</b>	<b>35 255,0</b>	<b>37 997,7</b>	<b>39 556,5</b>	<b>40 893,9</b>	<b>43 528,2</b>	<b>43 874,7</b>
Contremaîtres	591,5	434,8	445,0	470,8	523,5	787,7
Cols blancs	11 856,5	12 966,1	13 457,4	13 821,7	14 389,2	13 113,1
Professionnels	2 025,7	1 858,7	2 019,5	2 088,4	2 417,5	1 594,1
Pompiers	1 186,3	685,9	699,6	715,3	729,6	745,3
Cols bleus	1 299,8	1 330,5	1 354,2	1 404,9	1 449,0	1 442,8
Gestion des postes vacants	(1 490,2)	(1 480,3)	(2 369,3)	(2 783,3)	(3 459,2)	(3 385,4)
<b>Total</b>	<b>50 724,6</b>	<b>53 793,4</b>	<b>55 162,9</b>	<b>56 611,7</b>	<b>59 577,8</b>	<b>58 172,3</b>

# Acronymes

AEC :	Attestation d'études collégiales
BRDS :	Bureau contre le racisme et les discriminations systemiques
CAPP :	Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plainte
CFPM :	Commission de la fonction publique de Montréal
DEI :	Diversité Équité et Inclusion
GPRH :	Gestion prévisionnelle des ressources humaines
PDI :	Programme décennal d'immobilisations
SRH :	Service des ressources humaines



Service des Ressources humaines

Diane Bouchard  
Directrice de service