

Service du capital humain: Budget 2011

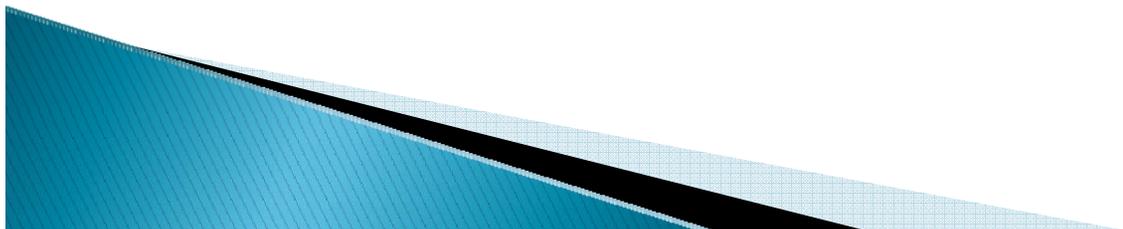
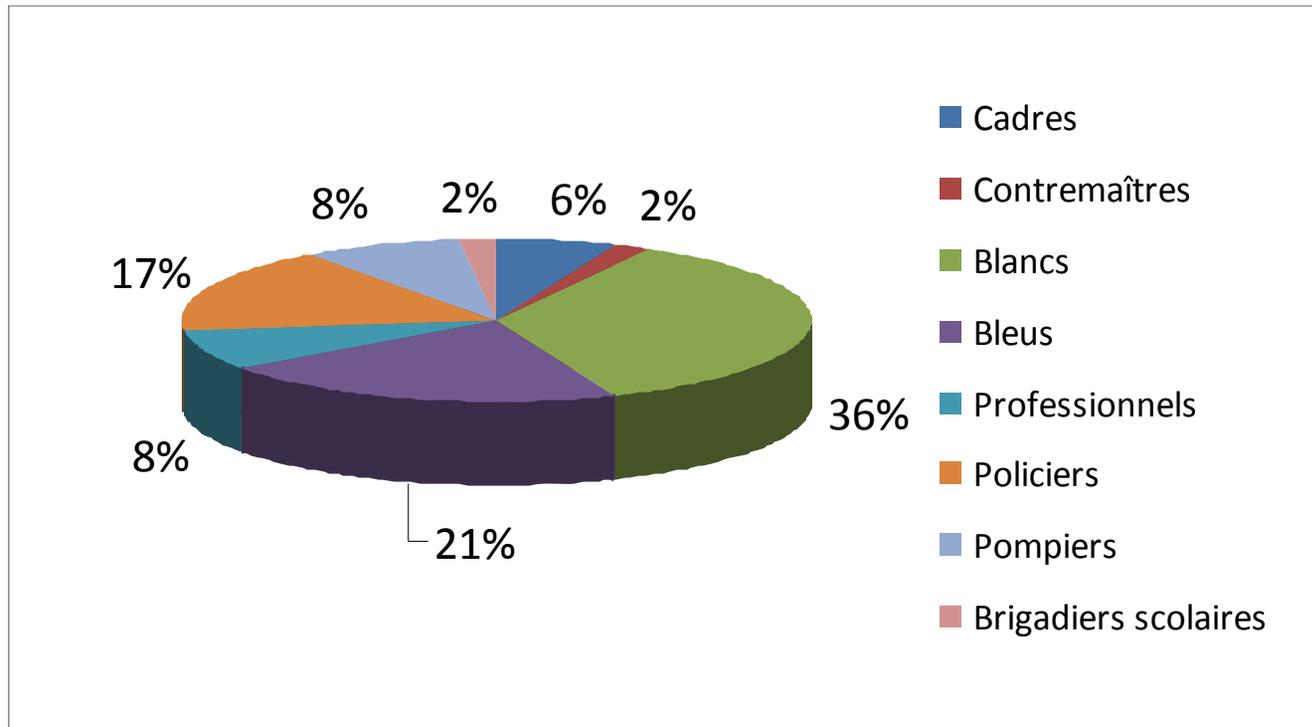
Commission d'étude du budget du conseil municipal

6 décembre 2010

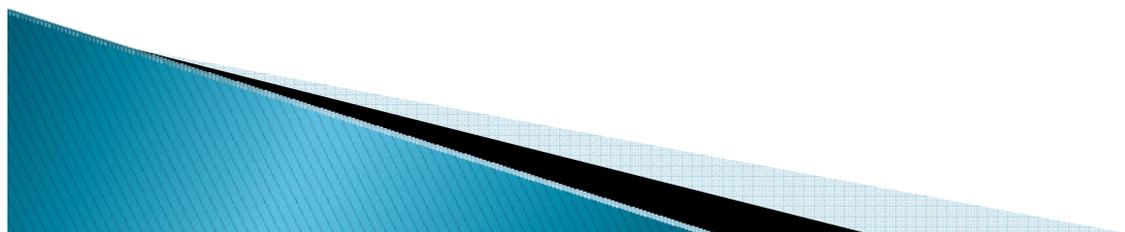
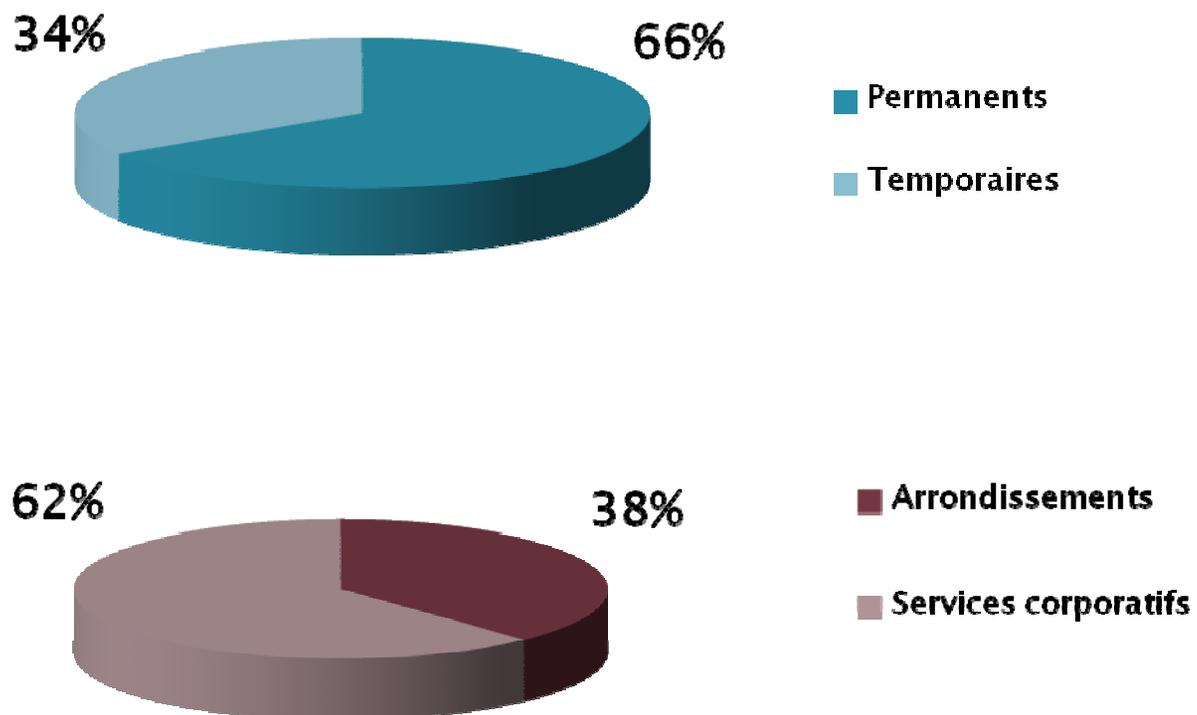
Les ressources humaines à la Ville de Montréal :
Un levier stratégique au service des citoyens

Montréal 

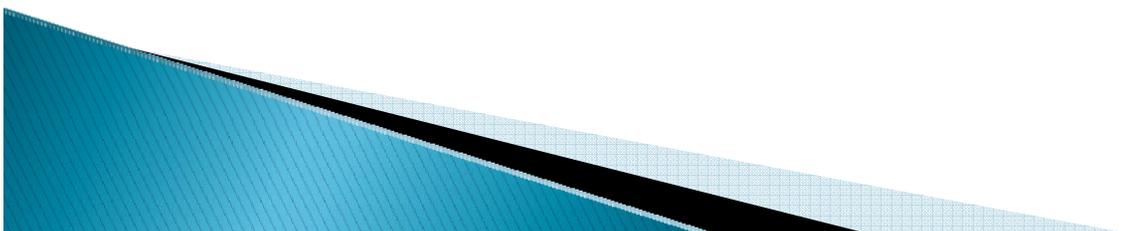
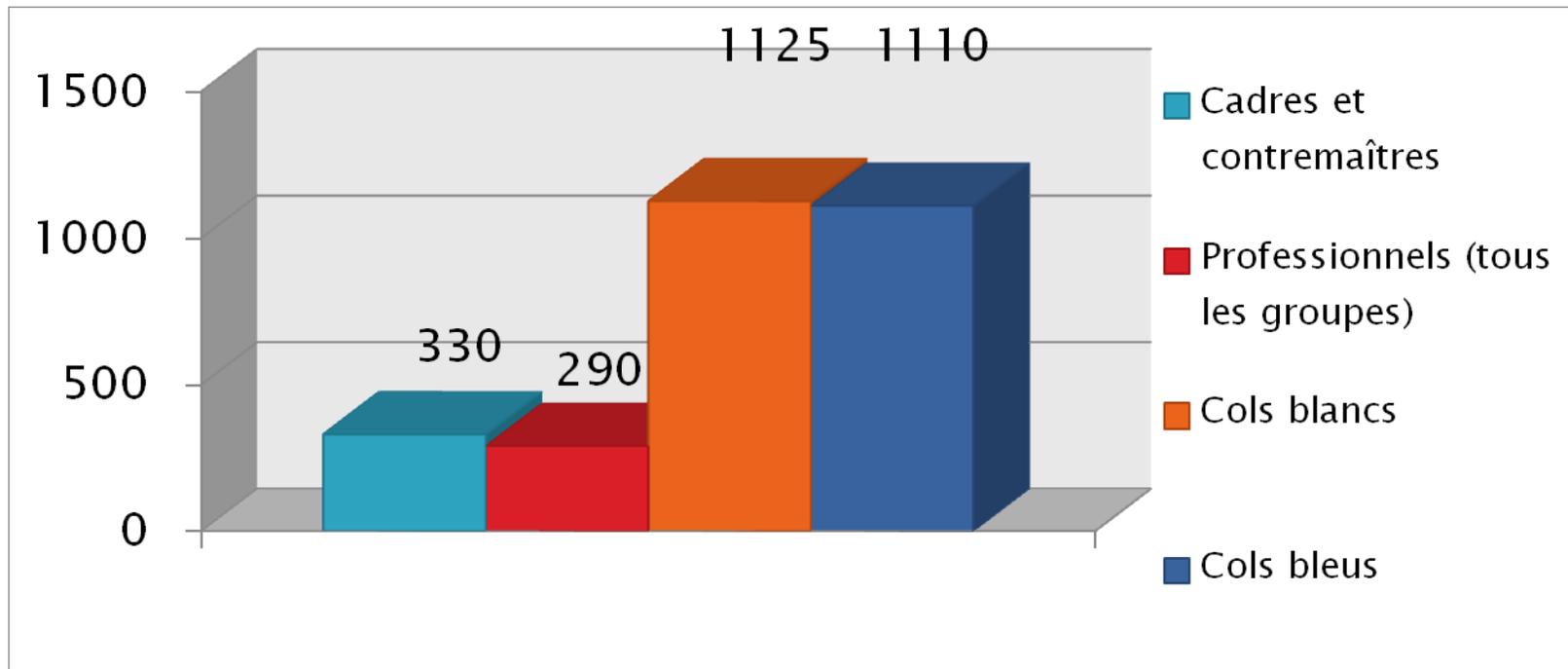
Portrait des ressources humaines Plus de 28 000 employés



Répartition des effectifs



Prévisions de départ à la retraite 2011-2015



Portrait des effectifs

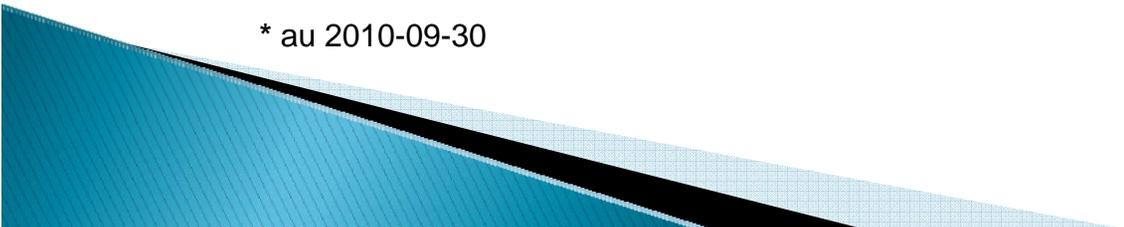
	2008	2010	Objectifs
Hommes	61,0%	61,0%	S.O.
Femmes	39,0%	39,0%	45,0%
Minorités visibles *	7,2%	7,9%	9,0%
Minorités ethniques *	4,8%	4,8%	8,5%
Autochtones*	0,3%	0,3%	0,5%
Handicapés*	N/D	2,2%	4,8%

* Déclaration volontaire

Absentéisme

Taux	2008	2010*	Variation 2008-2010
Cadres	2,4%	3,0%	0,6%
Contremaîtres	6,9%	5,9%	-1,0%
Blancs	5,3%	5,2%	-0,1%
Bleus	13,6%	14,0%	0,4%
Professionnels	2,9%	2,6%	-0,3%
Policiers	2,5%	2,5%	0,0%
Pompiers	5,5%	4,1%	-1,4%
Tous	5,9%	5,7%	-0,2%

* au 2010-09-30



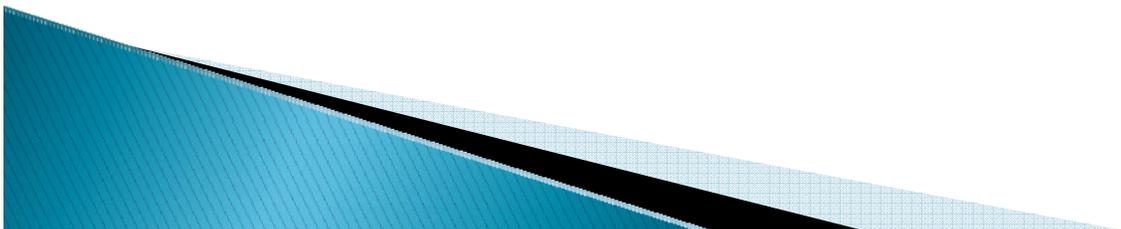
Faits saillants du budget 2011

	2010	2011	Variation
Rémunération	12 982,9 \$	12 909,7 \$	(73,2 \$)
Transport et communications	330,5 \$	306,1 \$	(24,4 \$)
Services professionnels	2 641,4 \$	2 453,2 \$ Frais médicaux, PAE et autres 672,4 \$ Assurances – Régimes de retraite 447,9 \$ Projets informatiques 470,4 \$ Honoraires professionnels - divers 481,7 \$ Formation 380,8 \$	(188,2\$)
Location et entretien	1 879,1 \$	2 034,1 \$	155,0 \$
Biens non durables	168,8 \$	143,7 \$	(25,1 \$)
Biens durables	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
Transfert (DTI)	566,5 \$	566,5 \$	0,0 \$
	18 569,2 \$	18 413,3 \$	(155,9 \$)

Années/personnes	109	116	7
-------------------------	------------	------------	----------

Nos réalisations 2010 (Référence p. 7)

- Signature d'une première convention collective négociée en 16 ans avec les employés cols bleus – *entente conforme au cadre financier 2007 – 2010*
- Entente relative à l'harmonisation des 13 régimes de retraite des employés professionnels
- Approbation et mise en place d'une nouvelle politique de rémunération pour le personnel cadre permettant de faire passer la structure de classification de 56 classes d'emploi à 14 – *simplification des processus*

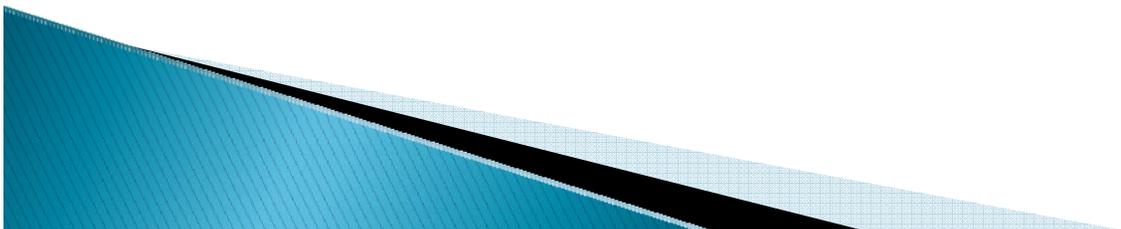


Nos réalisations 2010 (Référence p. 7)

- Expertise-conseil en gestion de l'absence permettant la réalisation d'économies de près de 5 M\$ au Service de sécurité incendie de Montréal

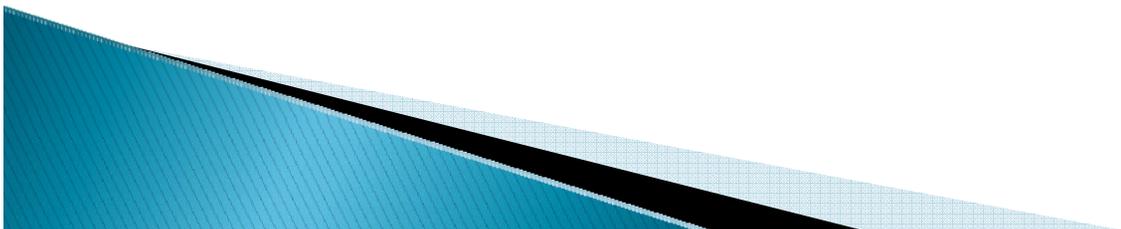
- Finalisation des dossiers d'équité salariale
 - Cols bleus
 - Professionnels
 - Brigadiers scolaires

- Mise en place de mécanismes de contrôle permettant la révision du partage des coûts de la CSST pour les années 2004 -2005 -2006 générant des économies de 2,8M \$ ainsi que la réduction du taux de cotisation de la Ville de Montréal;



Nos réalisations 2010 (Référence p. 7)

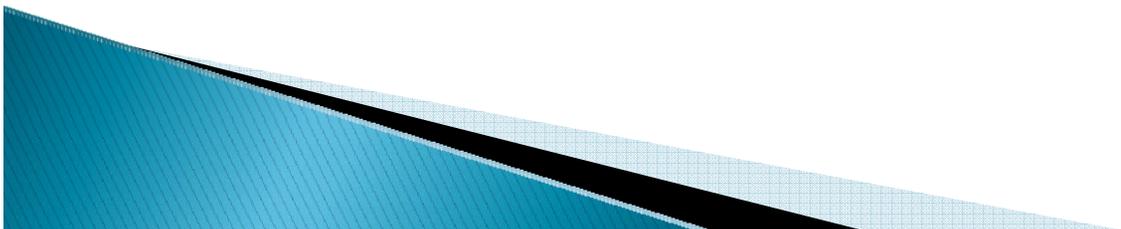
- Obtention de deux décisions arbitrales mettant un terme aux différends quant au renouvellement des conventions collectives des policiers et des pompiers
- Négociation et renouvellement des termes du contrat d'assurance collective permettant de réduire la prime annuelle de 2,8 % pour 2011
- Embauche de 55 stagiaires (2010–2011) dans le cadre du programme annuel de parrainage professionnel
 - Stages qui permettent à la grande majorité des stagiaires issus des groupes visés (femmes, autochtones, minorités culturelles, minorités visibles, handicapés) de trouver un emploi à la Ville de Montréal ou chez un autre employeur



Enjeux et orientations 2011 (Référence p. 8)

A. Soutenir l'administration municipale dans le contrôle de ses coûts de main-d'œuvre et dans la mise en place de nouveaux modèles organisationnels

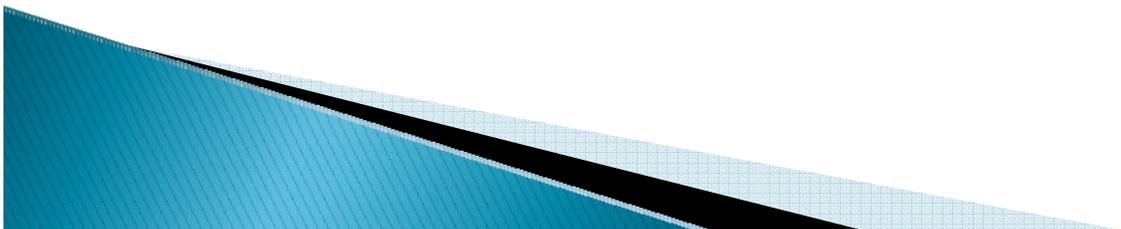
- Optimiser les processus RH, notamment ceux liés à la dotation et implanter des outils technologiques
- Réviser l'architecture des régimes de retraite
- Contrôler les hausses des coûts des régimes d'assurance collective
- Réduire l'absentéisme chez les employés cols bleus dans une démarche conjointe avec le Syndicat
- Établir des cibles de réduction des coûts liés aux accidents du travail par la mise en place de bilan de performance SST personnalisés



Enjeux et orientations 2011 (Référence p. 9)

B. Attirer et retenir les candidats de talent, favoriser la diversité et promouvoir la marque employeur de la Ville de Montréal

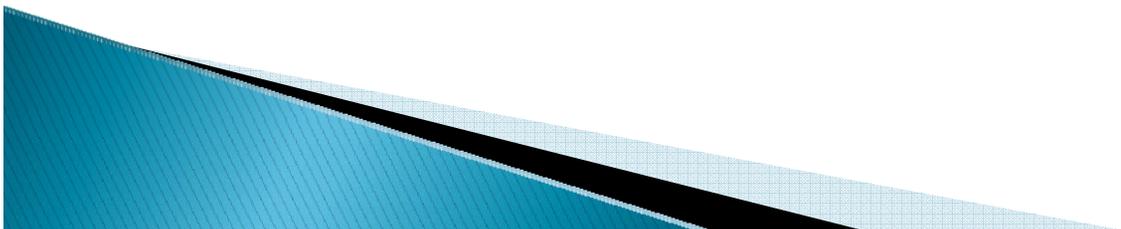
- Réaliser un programme structuré de recherche de talents et de promotion de la marque employeur par:
 - Le développement de l'offre de stages
 - Une présence soutenue dans les salons d'emplois et les institutions d'enseignement
- Mettre en place des pôles de recrutement – réponse au bon moment et à meilleur coût
- Restructurer le recrutement des gestionnaires de manière à favoriser la mobilité, le développement des compétences et la gestion du personnel cadre en disponibilité



Enjeux et orientations 2011 (Référence p. 10)

C. Mobiliser les gestionnaires et accentuer leur développement

- ➔ Mise en place d'un centre de formation dédié
- ➔ Développement de parcours de carrière pour les gestionnaires
- ➔ Mise en place d'un réseau de communication, d'échanges et de partage des meilleures pratiques de gestion
- ➔ Création d'un programme de soutien aux gestionnaires aux prises avec des situations professionnelles ou de gestion difficiles



Enjeux et orientations 2011 (Référence p. 11)

D. Poursuivre l'amélioration du climat de travail et de la performance organisationnelle

- ➔ Mise en place d'un modèle de règlement en continu des problèmes favorisant la transformation du modèle traditionnel des relations de travail axé sur la confrontation en faveur d'un modèle axé sur la collaboration
- ➔ Implantation d'indicateurs de performance liés à la gestion des ressources humaines
- ➔ Interventions dans les unités d'affaires pour améliorer le climat de travail, outiller les gestionnaires et améliorer les pratiques de gestion
- ➔ Développement des compétences professionnelles
- ➔ Gestion de la santé et des programmes de prévention afin de réduire le nombre et la gravité des accidents du travail



Vision 2011

La Ville de Montréal, c'est tout un monde!

(Référence p. 13)

Les ressources humaines de la Ville de Montréal constituent sa principale richesse et le meilleur levier pour offrir à la population des services de qualité au meilleur coût.

Le Service du capital humain :

- Invite toute l'organisation à participer aux interventions et activités qui visent à restaurer la fierté des employés
- Considère qu'une priorité doit être accordée aux gestionnaires
- Favorise la reconnaissance, le respect et la communication
- Est résolument engagé dans la promotion de la marque employeur

CLIPS VIDÉO

