

# Service du capital humain

**BUDGET 2012  
COMMISSION D'ÉTUDE DU BUDGET  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

**LES RESSOURCES HUMAINES À LA VILLE DE MONTRÉAL**  
**UN LEVIER STRATÉGIQUE AU SERVICE DES CITOYENS**

**Le 5 décembre 2011**

**Montréal** 

# TABLE DES MATIÈRES

## Service du capital humain

➤ Mission .....	p. 3
➤ Portrait des ressources humaines .....	p. 4
➤ Organigramme du service .....	p. 6
➤ Principales réalisations 2011 .....	p. 7
➤ Enjeux et orientations de ressources humaines à la Ville de Montréal .....	p. 10
➤ Aperçu général du budget 2012 .....	p. 13
➤ Vision 2012 – La Ville de Montréal, c'est tout un monde! .....	p. 14
➤ Sommaire des dépenses - par activités .....	p. 15
➤ Sommaire des principaux écarts – volet des dépenses .....	p. 16
➤ Sommaire des revenus - par activités .....	p. 17
➤ Sommaire des principaux écarts – volet des revenus .....	p. 18
➤ Sommaire des revenus et dépenses par compétence .....	p. 19
➤ Sommaire des revenus et des dépenses par principaux objets .....	p. 20
➤ Dépenses – évolution budgétaire 2011 .....	p. 21
➤ Revenus – évolution budgétaire 2011 .....	p. 22
➤ Dépenses – évolution budgétaire 2011 – Budget 2012 .....	p. 23
➤ Revenus – évolution budgétaire 2011 – Budget 2012 .....	p. 24
➤ Annexes .....	p. 25

## **LES RESSOURCES HUMAINES À LA VILLE DE MONTRÉAL : UN LEVIER STRATÉGIQUE AU SERVICE DES CITOYENS**

---

### Mission

Le Service du capital humain met à contribution son expertise, ses compétences et sa créativité dans le but de soutenir l'Administration municipale dans sa gestion des ressources humaines et son développement organisationnel.

Pour ce faire, il propose et met en œuvre des stratégies, des politiques, des programmes et des interventions visant le développement et le maintien des meilleures pratiques de gestion qui attirent, retiennent et mobilisent un personnel compétent afin qu'il contribue activement à l'atteinte des objectifs d'affaires de la Ville.

Le Service du capital humain fournit aussi des services-conseils spécialisés et une expertise professionnelle et technique aux équipes de ressources humaines ainsi qu'aux gestionnaires des arrondissements et des services corporatifs.

Le Service du capital humain préconise une philosophie de gestion des ressources humaines qui met l'accent sur le règlement rapide des problèmes de même que sur le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire, empreint de confiance et de respect, sur la responsabilisation, le plein épanouissement des personnes et la mise en valeur de leur potentiel.

## PORTRAIT DES RESSOURCES HUMAINES PLUS DE 28 000 EMPLOYÉS

### Répartition des effectifs

#### Regroupement par catégorie d'emploi

	2011
Cadres	6%
Contremaîtres	2%
Blancs	36%
Bleus	20%
Professionnels	8%
Policiers	17%
Pompiers	9%
Brigadiers scolaires	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

#### Regroupement par statut

	<i>Permanents</i>	<i>Temporaires</i>
2011	68%	32%

#### Portrait des effectifs

	2011
Hommes	61,2%
Femmes	38,8%
Minorités visibles *	9,6%
Minorités ethniques *	5,0%
Autochtones*	0,3%
Personnes handicapées*	2,2%

\* Déclaration volontaire

#### Par unité d'affaires

	2011
Arrondissement	38%
Service corporatif	62%

#### Ratio d'encadrement 2011

(excluant les unités opérationnelles policier et pompier)

	2010	2011
Arrondissement	1; 8,2	1 :10,8 <sup>1</sup>
Service corporatif	1; 10,2	1 :10,8 <sup>2</sup>
<b>Ville</b>	<b>1; 9,1</b>	

<sup>1</sup> Base : employés actifs

<sup>2</sup> Base : personne/année (p/a)

## PORTRAIT DES RESSOURCES HUMAINES PLUS DE 28 000 EMPLOYÉS

### Prévisions de départ à la retraite 2011-2016\*

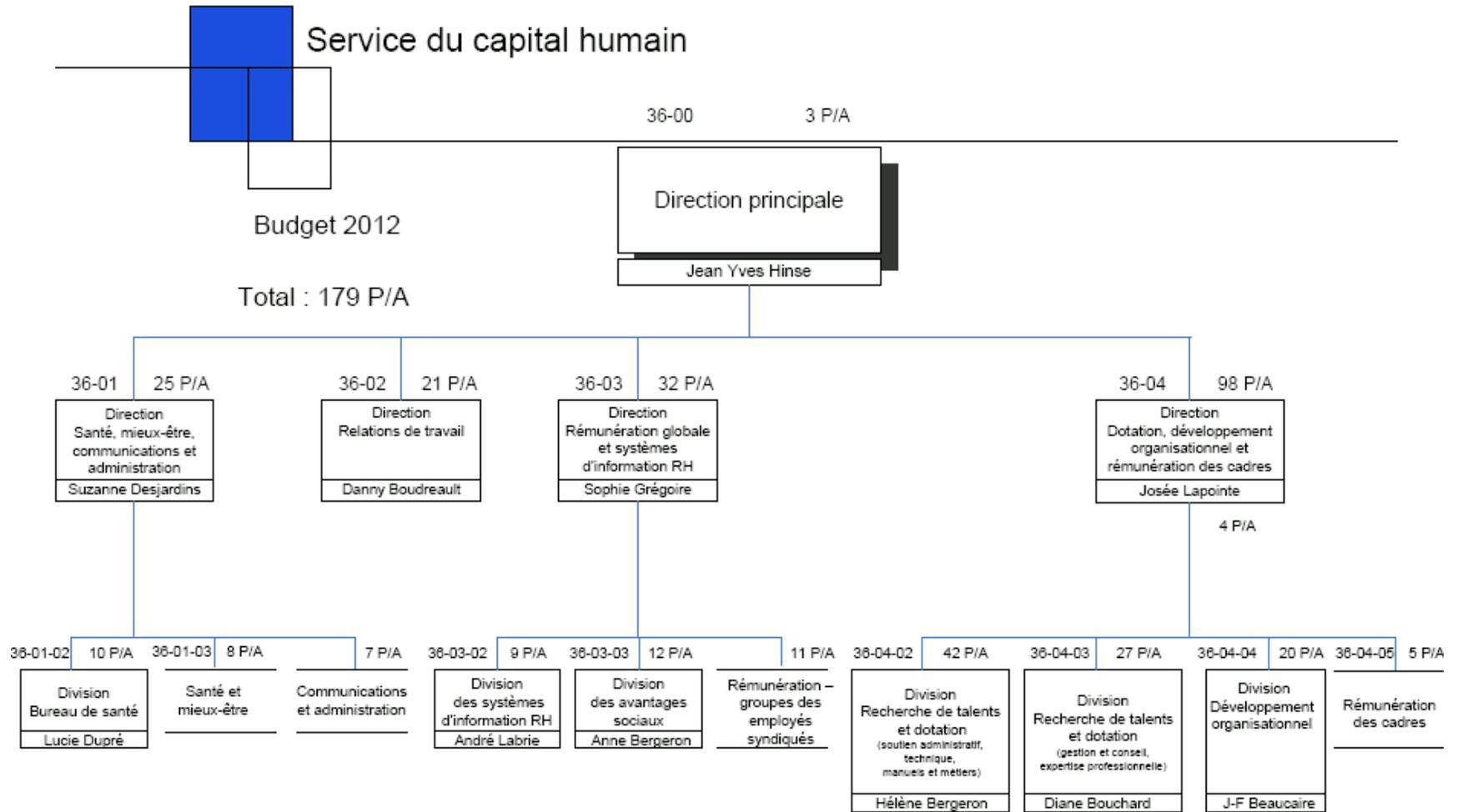
\* Première année d'admissibilité sans pénalité

<b>Cadres et contremaîtres</b>	<b>460</b>
Professionnels (tous les groupes)	310
Cols blancs	1175
Cols bleus	1260
<b>Total</b>	<b>3205</b>

### Coûts de main-d'oeuvre

	2010	2011
<b>Masse salariale</b>	<b>1,4 MM\$</b>	<b>1,5 MM\$</b>
Assurance collective (excluant policiers)	65 M\$	72 M\$
Régime de retraite (incluant policiers)		
Pour services courants	206 M\$	204 M\$
Pour services passés	138 M\$	273 M\$

# ORGANIGRAMME



## PRINCIPALES RÉALISATIONS DU SERVICE DU CAPITAL HUMAIN EN 2011

---

### 1. Service du capital humain

- Atteinte de la cible de réduction budgétaire pour l'année 2012;
- Atteinte de la cible de réduction de postes pour l'année 2012 (réduction de 9 postes);
- Augmentation du ratio d'encadrement à 1/15 (versus 1/7,7);
- Regroupement de l'ensemble des employés du SCH sous un même toit à compter de janvier 2012. Le personnel du bureau de santé sera déménagé tout près des nouveaux locaux. Les coûts de location 2012 sont similaires à ceux 2011 même avec l'ajout de 72 nouveaux employés à la dotation;
- Civilité en milieu de travail : formation suivie par tous les employés du SCH et adoption d'un *Code de vie* (voir annexe I).

### 2. Dotation, formation et rémunération des cadres

#### A - Dotation

- Regroupement de l'ensemble des activités de dotation – optimisation et simplification des processus d'affaires :
  - o Adoption d'une nouvelle politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre en ligne avec les meilleures pratiques;
  - o Mise en place de « postulation en ligne » le 13 juin 2011. Les données statistiques se trouvent à l'annexe II;
  - o Mise en place de « tests en ligne »;
  - o 2 affichages prévisionnels d'emploi col blanc en lien avec le nouveau modèle d'affaires.
- 55 nouveaux stagiaires embauchés dans le cadre du Programme de parrainage professionnel - Édition 2011-2012. Ces stages permettent à la grande majorité des stagiaires issus des groupes visés (femmes, minorités visibles, minorités culturelles, autochtones, personnes handicapées) de trouver un emploi, soit à la Ville de Montréal ou chez un autre employeur.

## **B - Formation**

- Mise en place des deux premiers volets du nouveau centre de formation dédié aux gestionnaires :
  - i. Accueil corporatif des nouveaux gestionnaires (voir à l'annexe III) le résultat du sondage de satisfaction;
  - ii. Processus et encadrements corporatifs de gestion. 10 capsules de formation sont maintenant disponibles.

## **C - Rémunération des cadres**

- Finalisation du Programme d'équité salariale pour le personnel cadre;
- Approbation par le comité exécutif de nouvelles modalités portant sur la gestion contractuelle des cadres de direction simplification des processus.

## **3. Relations de travail**

- Entente de principe relative à l'harmonisation des 18 régimes de retraite des cols blancs;
- Entente quant au renouvellement de la convention des policiers de Montréal pour une période de 4 ans;
- Prolongation d'une année (2011) des conventions collectives des cols blancs, des juristes et des architectes. Ces ententes incluent les modifications aux dispositions relatives à la dotation;
- Décision de la Commission des lésions professionnelles rejetant les prétentions de l'Association des pompiers de Montréal à l'effet d'obliger la Ville à maintenir 4 pompiers sur les véhicules d'élévation (échelle) au lieu de 3;
- Mise en place d'un processus de médiation pré-arbitrale qui a permis de régler, en 2011, plus de 1 800 griefs chez les cols bleus;
- Poursuite du processus d'arbitrage de différend dans le dossier des pompiers de Montréal; en octobre dernier, un nouvel exécutif syndical a été désigné par les membres par l'intermédiaire d'un vote secret.

#### **4. Rémunération globale et systèmes d'information RH**

- Finalisation du dossier d'équité salariale des cols blancs et exercice de maintien complété pour les groupes syndiqués;
- Processus de conciliation en cours quant au paiement des sommes dues pour les employées cols blancs;
- Récupération d'un montant de 1,2 M\$ auprès de Desjardins Sécurité financière – Assurance collective – terminaison de l'entente financière;
- Mise en œuvre du logiciel de gestion de la prévention en santé et sécurité au travail auprès de toutes les unités d'affaires.

#### **5. Santé, mieux-être et communications**

- Assignation temporaire : économie de coûts 5 892 281 \$ - données de janvier à fin octobre 2011;
- Partage de coûts CSST : économie de coûts 3 544 806 \$ - données de janvier à fin août 2011;
- Programme d'aide aux employés (PAE) : Nombreuses interventions en consolidation d'équipe dans les unités d'affaires;
- Offre de formation continue en SST;
- Mise en place, en collaboration avec l'APSAM (Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail – secteur affaires municipales), d'un projet pilote en santé psychologique, auprès d'une unité d'agents - préposés au stationnement;
- Développement d'un programme de « *cadennassage* » en collaboration avec un fournisseur externe; soutien offert aux unités d'affaires;
- Introduction de l'ergonomie de conception dans les nouveaux projets de construction des ateliers municipaux.

## ENJEUX ET ORIENTATIONS 2012 CAPITAL HUMAIN

---

### 1. Dotation, formation et rémunération des cadres

#### A - Dotation

- Dès le 5 janvier 2012, prendre la responsabilité de l'ensemble des activités de dotation :
  - o Optimiser et simplifier les processus d'affaires;
  - o Optimiser le logiciel « postulation en ligne »;
  - o Déployer les « tests en ligne »;
  - o Mettre en place de nouveaux outils d'évaluation pour le personnel cadre et professionnel;
  - o Mettre en place un mécanisme d'appel destiné aux employés « internes » dont leur candidature a été refusée à un poste de cadre;
  - o Développer et optimiser les offres de stages;
  - o Assurer une présence soutenue dans les salons d'emploi et les institutions d'enseignement en collaboration avec chacune des unités d'affaires.
- Élaborer un plan de relève aux postes cadres dans chacun des services corporatifs et arrondissements;
- Déposer, auprès de la Commission des droits de la personne, en novembre 2012, la mise à jour du « Programme d'accès à l'égalité en emploi ».

#### B - Formation

- 2012 : *Une année charnière en matière de formation destinée au personnel cadre;*
- Mettre en place le 3<sup>e</sup> volet de formation axé sur la gestion au nouveau centre de formation dédié aux gestionnaires;
- Réaliser des démarches d'intervention dans les unités d'affaires pour améliorer le climat de travail, outiller les gestionnaires et travailler à l'amélioration des pratiques de gestion.

## **C – Rémunération des cadres**

- Procéder au paiement des sommes dues en équité salariale pour le personnel cadre.

### **2. Relations de travail**

- Négocier les conventions collectives suivantes :
  - i. Blancs;
  - ii. Professionnels – 4 groupes;
  - iii. Bleus.
- Poursuivre l'arbitrage de différend avec les pompiers de Montréal;
- Poursuivre le processus de médiation pré-arbitrale avec les cols bleus;

### **3. Rémunération globale et systèmes d'information RH**

- Régimes de retraite :
  - o Réduire de 50 millions de dollars la contribution annuelle de la Ville de Montréal dans les régimes de retraite aux fins du service courant;
  - o Discuter et négocier avec chaque groupe d'employés des modifications à apporter à leur régime;
- Implanter progressivement le système « *Human Resource Management System* » d'Oracle / HRMS – dans le cadre du projet informatique paie / RH;
- Réduire le nombre de titres d'emplois cols blancs (plus de 800), afin d'en faciliter la gestion.

#### **4. Santé, mieux-être et communications**

- Poursuivre nos activités d'assignation temporaire et de partage de coûts CSST afin de réduire la facture annuelle en santé et sécurité;
- Lancer un appel d'offres pour le renouvellement de l'offre de service – Programme d'aide aux employés;
- Mettre en place un programme d'aide « à la gestion » dédié exclusivement aux gestionnaires aux prises avec des situations de gestion d'employés difficiles;
- Implanter une nouvelle stratégie d'intervention en santé et sécurité au travail qui implique tous les niveaux de l'organisation en partenariat et association avec les instances syndicales;
- Développer et déployer une stratégie de prévention des comportements indésirables en matière de respect de la personne;
- Mettre en place les programmes appropriés de gestion de la santé et sécurité afin de réduire la fréquence et la gravité des accidents de travail.

**APERÇU GÉNÉRAL DU BUDGET 2012 DU SERVICE DU CAPITAL HUMAIN**

**BUDGET 2011 VS BUDGET 2012**

	2011	2012	Variation
<b>Rémunération</b>	12 909,7 \$	18 507,0 \$	5 597,3 \$
<b>Transport et communications</b>	306,1 \$	374,2 \$	68,1 \$
<b>Services professionnels</b>	2 453,2 \$	3 890,3 \$	1 437,1 \$
		Frais médicaux, PAE et autres 521,5 \$	
		Assurances – Régimes de retraite 797,9 \$	
		Projets informatiques 376,0 \$	
		Honoraires professionnels - Divers 924,0 \$	
		Formation 289,0 \$	
		Fonds de formation prof. 181,9 \$	
		Dossier dotation 650,0 \$	
		Examens préemploi 150,0 \$	
<b>Location et entretien</b>	2 034,1 \$	1 935,6 \$	(98,5 \$)
<b>Biens non durables</b>	143,7 \$	308,1 \$	164,4 \$
<b>Biens durables</b>	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
<b>Transfert (DTI)</b>	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
	<b>18 413,3 \$</b>	<b>25 015,2 \$</b>	<b>6 601,9 \$</b>

<b>Années/personnes</b>	<b>116</b>	<b>179</b>	<b>63</b>
-------------------------	------------	------------	-----------

## Vision 2012

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

---

#### Les ressources humaines

- Constituent la principale richesse de la Ville de Montréal 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 municipale à participer aux interventions et activités qui visent à restaurer la fierté des employés, à améliorer les processus d'affaires et la productivité. Nous cherchons à démontrer aux citoyens et aux citoyennes, jour après jour, que les gestionnaires et les employés de la Ville de Montréal méritent confiance et respect.
- Considère qu'une attention particulière doit être accordée aux gestionnaires de la Ville, puisque ce sont eux, au premier chef, qui informent, mobilisent et encadrent les employés. Ils sont les leaders de notre organisation et les premiers responsables de la performance organisationnelle.
- Favorise la reconnaissance et le respect, de même que la communication avec les gestionnaires et les employés pour surmonter les défis et atteindre les objectifs d'affaires de la Ville de Montréal.
- Est résolument engagé dans la promotion de la marque employeur de la Ville de Montréal en vue de recruter et retenir les talents les plus prometteurs.

## Dépenses par activités

*(en milliers de dollars)*

	Conseil municipal				Conseil d'agglomération				Total			
	Réel Comparatif 2010	Budget Comparatif 2010	Budget Comparatif 2011	Budget 2012	Réel Comparatif 2010	Budget Comparatif 2010	Budget Comparatif 2011	Budget 2012	Réel Comparatif 2010	Budget Comparatif 2010	Budget Comparatif 2011	Budget 2012
<b>Administration générale</b>												
Conseil municipal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Application de la loi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion financière et administrative	1 565,8	1 430,6	1 420,8	-	-	-	-	-	1 565,8	1 430,6	1 420,8	-
Greffes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Évaluation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion du personnel	22 817,3	23 163,6	23 211,4	24 155,7	500,2	-	-	-	23 317,5	23 163,6	23 211,4	24 155,7
Autres	1 186,0	1 404,4	1 210,5	859,5	-	-	-	-	1 186,0	1 404,4	1 210,5	859,5
<b>Autres activités</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Frais de financement</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Remboursement de la dette à long terme</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>25 569,1</b>	<b>25 998,6</b>	<b>25 842,7</b>	<b>25 015,2</b>	<b>500,2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>26 069,3</b>	<b>25 998,6</b>	<b>25 842,7</b>	<b>25 015,2</b>

## Principaux écarts - volet des dépenses

*(en années-personnes et en milliers de dollars)*

	a-p.	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Comparatif 2011</b>	<b>116,0</b>	<b>18 413,3</b>	<b>-</b>	<b>18 413,3</b>
<b>Rémunération</b>				
- Abolition de cinq postes de secrétaire d'unité administrative	(5,0)	(341,4)		(341,4)
- Abolition de trois postes - SIG en matière de gestion de santé - 1 084829002	(3,0)	(317,5)		(317,5)
- Abolition d'un poste de directeur main-d'œuvre dév. gestion	(1,0)	(184,3)		(184,3)
- Abolition d'un poste de directeur soutien à la gestion de la présence au travail	(1,0)	(178,2)		(178,2)
- Abolition d'un poste de chef de division - rémunération	(1,0)	(152,0)		(152,0)
- Abolition d'un poste de chef de division - prévention au travail	(1,0)	(122,0)		(122,0)
- Abolition d'un poste de chef de division - évaluation perform. santé	(1,0)	(122,0)		(122,0)
- Abolition d'un poste de conseiller (spécialité)	(1,0)	(112,2)		(112,2)
- Abolition d'un poste d'agent de bureau	(1,0)	(38,8)		(38,8)
- Création de 72 postes - dossier dotation	72,0	6 575,7		6 575,7
- Création de trois postes de secrétaire de direction	3,0	192,1		192,1
- Création d'un poste - transfert budget Service de police - 1101661001	1,0	131,5		131,5
- Création d'un poste de conseiller principal (spécialité)	1,0	111,8		111,8
- Création d'un poste d'agent ressources humaines	1,0	66,3		66,3
- 104031 - Refus du dossier 11 10831001 - Programme PPP 2011-2012		(209,4)		(209,4)
- Ajustement rémunération et autres		235,1		235,1
				-
<b>Autres familles de dépenses</b>				
- Transfert budget Service de police - 1 101661001 - autres familles de dépenses		15,4		15,4
- Ajustement du dossier de dotation pour les 72 nouveaux postes		1 273,2		1 273,2
- Diminution des autres familles de dépenses - SIG en matière de gestion de santé - 1 084829002		(5,2)		(5,2)
- Abolition des charges interservices informatiques - Transfert au Service des technologies de l'information		(566,2)		(566,2)
- Ajustement au volet des régimes de retraite pour les frais en actuariat 2011-2014		350,0		350,0
				-
Variation totale	63,0	6 601,9	-	6 601,9
<b>Budget 2012</b>	<b>179,0</b>	<b>25 015,2</b>	<b>-</b>	<b>25 015,2</b>

## Revenus par activités

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal				Conseil d'agglomération				Total			
	Réel Comparatif 2010	Budget Comparatif 2010	Budget Comparatif 2011	Budget 2012	Réel Comparatif 2010	Budget Comparatif 2010	Budget Comparatif 2011	Budget 2012	Réel Comparatif 2010	Budget Comparatif 2010	Budget Comparatif 2011	Budget 2012
<b>Administration générale</b>												
Conseil municipal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Application de la loi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion financière et administrative	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Greffe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Évaluation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion du personnel	461,8	120,0	120,0	120,5	-	-	-	-	461,8	120,0	120,0	120,5
Autres	2 787,7	1 464,3	1 542,1	1 607,5	385,2	107,2	-	-	3 172,9	1 571,5	1 542,1	1 607,5
<b>Sécurité publique</b>												
Police	-	-	-	-	1 404,1	1 502,6	1 649,8	1 742,8	1 404,1	1 502,6	1 649,8	1 742,8
Sécurité incendie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sécurité civile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Santé et bien-être</b>												
Inspection des aliments	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Logement social	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sécurité du revenu	29 084,9	31 053,9	29 831,3	29 858,3	-	-	-	-	29 084,9	31 053,9	29 831,3	29 858,3
<b>Autres activités</b>												
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Frais de financement</b>												
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Remboursement de la dette à long terme</b>												
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>32 334,4</b>	<b>32 638,2</b>	<b>31 493,4</b>	<b>31 586,3</b>	<b>1 789,3</b>	<b>1 609,8</b>	<b>1 649,8</b>	<b>1 742,8</b>	<b>34 123,7</b>	<b>34 248,0</b>	<b>33 143,2</b>	<b>33 329,1</b>

## Principaux écarts - volet des revenus

*(en milliers de dollars)*

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Comparatif 2011</b>	<b>31 493,4</b>	<b>1 649,8</b>	<b>33 143,2</b>
- Remboursement des prêts d'employés - entente MESS	27,0		27,0
- Remboursement des prêts d'employés dans d'autres organismes	(4,0)		(4,0)
- Remboursement des libérations syndicales - cols blancs, professionnels et policiers	89,9	93,0	182,9
- Remboursement d'indemnités de décès - diminution des retraités admissibles à l'indemnité	(20,0)		(20,0)
Variation totale	92,9	93,0	185,9
<b>Budget 2012</b>	<b>31 586,3</b>	<b>1 742,8</b>	<b>33 329,1</b>

## Revenus et dépenses par compétence

*(en milliers de dollars)*

	Revenus				Dépenses			
	Réel Comparatif 2010	Budget Comparatif 2010	Budget Comparatif 2011	Budget 2012	Réel Comparatif 2010	Budget Comparatif 2010	Budget Comparatif 2011	Budget 2012
<b>Conseil municipal</b>	32 334,4	32 638,2	31 493,4	31 586,3	25 497,9	25 998,6	25 842,7	25 015,2
<b>Conseil d'agglomération</b>	1 789,3	1 609,8	1 649,8	1 742,8	500,2	-	-	-
<b>Total</b>	34 123,7	34 248,0	33 143,2	33 329,1	25 998,1	25 998,6	25 842,7	25 015,2

## Dépenses par catégories d'emplois

*(en milliers de dollars et en années-personnes)*

	\$			Années-personnes		
	Budget Comparatif 2010	Budget Comparatif 2011	Budget 2012	Budget Comparatif 2010	Budget Comparatif 2011	Budget 2012

## Rémunération et cotisations de l'employeur

## Revenus par principaux objets

*(en milliers de dollars)*

	<b>Réel Comparatif 2010</b>	<b>Budget Comparatif 2010</b>	<b>Budget Comparatif 2011</b>	<b>Budget 2012</b>
Taxes	-	-	-	-
Paiements tenant lieu de taxes	-	-	-	-
Services rendus aux organismes municipaux	-	-	-	-
Autres services rendus	34 116,7	34 054,1	33 143,2	33 329,1
Autres revenus	7,0	-	-	-
Transferts	-	193,9	-	-
<b>Total</b>	<b>34 123,7</b>	<b>34 248,0</b>	<b>33 143,2</b>	<b>33 329,1</b>

## Dépenses par objets

*(en milliers de dollars)*

	<b>Réel Comparatif 2010</b>	<b>Budget Comparatif 2010</b>	<b>Budget Comparatif 2011</b>	<b>Budget 2012</b>
Rémunération et cotisations de l'employeur	12 767,4	12 982,9	12 909,7	18 507,0
Transport et communication	308,6	330,5	306,1	374,2
Services professionnels	2 756,8	2 216,1	2 093,5	2 593,4
Services techniques et autres	366,9	572,2	506,6	1 299,3
Location, entretien et réparation	1 840,6	1 879,1	2 034,1	1 935,6
Biens non durables	93,3	168,8	143,7	305,7
Biens durables	15,6	-	-	-
Frais de financement	-	-	-	-
Contributions à des organismes	-	-	-	-
Autres objets	7 849,0	7 849,0	7 849,0	-
Financement	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>25 998,2</b>	<b>25 998,6</b>	<b>25 842,7</b>	<b>25 015,2</b>

## Service du capital humain

### Dépenses - évolution budgétaire 2011

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
<b>Budget original 2011</b>	<b>18 413,3</b>	<b>-</b>	<b>18 413,3</b>
Dossier 2101422014 - Embauche d'un actuaire au Service du capital humain	189,5	201,2	<b>390,7</b>
Dossier 1092942001 - Harmonisation du régime de retraite cols bleus	72,7		<b>72,7</b>
Dossier 1083692011 - Entente indexation des rentes des professionnels	20,0		<b>20,0</b>
Dossier 1100314001 - Harmonisation des régimes de retraite des professionnels	100,0		<b>100,0</b>
Dossier 1080744001 - Entente retraités cols blancs	30,0		<b>30,0</b>
Dossier 1092942001 - Harmonisation du régime de retraite cols bleus	34,4		<b>34,4</b>
Dossier 1112739001 - Frais actuariat - conv. coll. bleus suite harmo. régimes de retraite	25,8		<b>25,8</b>
Dossier 1100831001 - PPP 2010 - 2011	201,2		<b>201,2</b>
Dossier 108744002 - Dossiers spéciaux - frais non prévus	180,6	31,8	<b>212,4</b>
Centre de facturation - RT, SST et médecins	210,9		<b>210,9</b>
Dossier 1101661001 - Projet pilote réduction des coûts en honoraires prof. juridiques		146,9	<b>146,9</b>
Plan de réduction avril 2011	(1 030,4)		(1 030,4)
Plan de rationalisation Phase 3 septembre 2011 - CH	(184,1)		(184,1)
	-	-	-
<b>Budget modifié 2011</b>	<b>18 263,9</b>	<b>379,9</b>	<b>18 643,8</b>
<b>Prévisions 2011</b>	<b>17 890,0</b>	<b>258,7</b>	<b>18 148,7</b>
<b>Surplus (déficit)</b>	<b>373,9</b>	<b>121,2</b>	<b>495,1</b>
<b><u>Explications des principaux écarts - budget régulier du SCH</u></b>			
Aucun écart de budget, puisque nous assumerons la rémunération des postes pour le dossier de dotation pour le mois de décembre 2011			-
			-
<b><u>Explications des principaux écarts - affectation de surplus</u></b>			
Dossier 2101422014 - Embauche d'un actuaire au Service du capital humain	251,2	121,2	372,4
Déficit actuariel - Autre des retraités cols blancs, retraités cols bleus et indexation des professionnels	122,7		122,7
			-
	<b>373,9</b>	<b>121,2</b>	<b>495,1</b>







## Code de vie

Le Service du capital humain, souhaite affirmer ses valeurs, en lien avec celles de la Ville, afin de favoriser un environnement de travail empreint de civilité et de respect. Celles-ci s'appuient sur une volonté fondamentale de permettre à chacun de se développer pleinement et de s'épanouir au travail, dans un endroit où il fait bon vivre au quotidien.

Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous d'intégrer à nos paroles et à nos gestes, l'ensemble des valeurs suivantes, et des conduites qui en découlent :

### Le respect

- **Afficher une attitude respectueuse envers tous, peu importe nos différences;**
- **Maintenir la confidentialité de l'information personnelle qui nous est confiée.**

### La politesse et la courtoisie

- **Agir en tout temps de façon courtoise et cordiale.**

### La collaboration et l'ouverture aux autres

- **Être attentif aux autres;**
- **Collaborer de façon à favoriser un échange d'information adéquat;**
- **Communiquer de façon à prévenir les malentendus et les conflits.**

Les attitudes, les gestes et les paroles empreints de mépris, de dénigrement, de condescendance ou de médisance n'ont pas leur place dans notre milieu de travail et ne seront pas tolérés.

Quelques statistiques sur la postulation en ligne
---------------------------------------------------

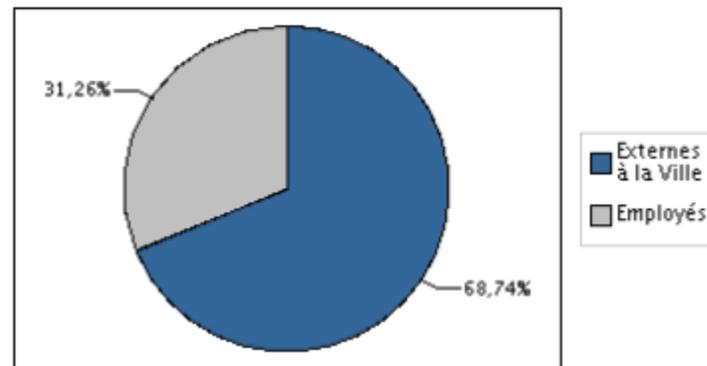
**Toute la Ville**  
**Entre 2011-06-13 et 2011-11-17**  
**Affichages internes et externes**

Données en date du:  
 17-NOV. -11

**Données sur les postulants et affichages**

Nombre d'affichages depuis le 2011-06-13	1152	
Nombre de postulants depuis le 2011-06-13	57310	
Nombre de femmes	26301	( 16727 externes à la Ville)
Nombre de minorités visibles	22107	( 15893 externes à la Ville)
Nombre de minorités ethniques	5908	( 4423 externes à la Ville)
Nombre d'autochtones	147	( 108 externes à la Ville)
Nombre de personnes handicapées	494	( 429 externes à la Ville)
Moyenne de postulants par affichage	49.75	

**Répartition des 57310 postulants**



## Répartition des données par accréditation et par type de postulant

Accréditation de l'affichage	Type de postulants		Total
	Employés	Externes à la Ville	
BLANCS	12985	27405	40390
C/M NON SYND	435	424	859
C/M SYNDIQUES	6	0	6
CADRES ADMINIST	1194	1067	2261
CADRES DIRECT.	77	99	176
DIVERS	14	59	73
MANUELS	352	4909	5261
POLICIERS	0	7	7
PROF.ARCHITECTE	14	33	47
PROF.SCIENTIFIQ	278	948	1226
PROFES.GENERAUX	2559	4445	7004
<b>Total</b>	<b>17914</b>	<b>39396</b>	<b>57310</b>

**Toute la Ville**  
**Entre 2011-06-13 et 2011-11-17**  
**Affichages internes et externes**

Arrondissement	Type d'affichage		Total
	Internes	Externes	
51 RDP-PAT	11	18	29
52 VILLE-MARIE	30	18	48
53 SUD-OUEST	15	14	29
54 PLAT.MT-ROYAL	19	13	32
55 MERC.-HOCH.-MA.	14	17	31
56 AHUNTSIC-CARTIE	10	12	22
57 RSMT-PETITE-PAT	20	24	44
58 VILL.ST-M.P.EXT	20	8	28
59 CDN - NDG	16	26	42
75 OUTREMONT	4	21	25
76 ILE BI-STE-GE	6	1	7
79 ANJOU	13	6	19
82 PIERREF-ROXBORO	8	5	13
83 VERDUN	3	11	14
85 ST-LEONARD	7	9	16
86 ST-LAURENT	29	34	63
87 MONTREAL-NORD	19	17	36
88 LACHINE	13	6	19
89 LASALLE	8	22	30

Service	Type d'affichage		Total
	Internes	Externes	
02 DIR.GENERALE	23	43	66
04 FINANCES	30	7	37
10 SECUR.INCENDIE	5	12	17
17 CFPM	1	1	2
36 CAPITAL HUMAIN	17	4	21
37 SPVM	65	20	85
38 STAT.MTL.INC	1	3	4
41 AFF.JUR.EV.FONC	21	12	33
42 TECHN.INFORM.	21	50	71
45 CONC.ARR.RESS.	27	36	63
47 DEV.OPERATIONS	51	83	134
49 EAU	23	49	72

Total	Type d'affichage		Total
	Internes	Externes	
Total	550	602	1152

## JOURNÉES D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX GESTIONNAIRES

1<sup>er</sup> FÉVRIER et 20 OCTOBRE 2011

### Compilation des résultats d'évaluation

Pourcentage des répondants ayant coté « très bien» et « excellent »

Évaluation des aspects généraux de la journée	Février	Octobre
Accueil Lieu de l'événement Aménagement des locaux Renseignements préalables à la journée de l'événement Déjeuner Dîner Animation Visite de l'Hôtel de ville		
<b>Appréciation</b>	<b>88 %</b>	<b>95 %</b>

Évaluation des activités de la journée	Février	Octobre
Montréal : des défis et projets stimulants à réaliser ensemble L'organisation municipale : structure juridique et politique Les priorités et enjeux d'affaires de l'administration – Unités opérationnelles Les priorités et enjeux d'affaires de l'administration – Unités de soutien Entrée en matière Les finances publiques Les ressources humaines Intervention du Directeur général		
<b>Appréciation</b>	<b>85 %</b>	<b>96 %</b>

Évaluation de la journée	Février	Octobre
<b>Appréciation globale</b>	<b>92%</b>	<b>100%</b>

**RESPONSABLE**

**Suzanne Desjardins  
Service du capital humain  
1550, rue Metcalfe, 11<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H3A 3P1  
Téléphone : 514 872-4216  
sdesjardins\_3@ville.montreal.qc.ca**