

Service du capital humain et des communications

**BUDGET 2013
COMMISSION D'ÉTUDE DU BUDGET
DU CONSEIL MUNICIPAL**

**RESSOURCES HUMAINES ET COMMUNICATIONS
LEVIERS STRATÉGIQUES DE L'ADMINISTRATION**

Le 5 novembre 2012

Montréal 

TABLE DES MATIÈRES

Service du capital humain et des communications

➤ Mission	p. 3
➤ Portrait des ressources humaines	p. 4
➤ Organigramme	p. 6
➤ Principales réalisations 2012	p. 7
➤ Enjeux et orientations 2013	p. 12
➤ Aperçu général du budget 2013	p. 15
➤ Sommaire des dépenses - par activités	p. 16
➤ Sommaire des principaux écarts – volet des dépenses	p. 17
➤ Sommaire des revenus - par activités	p. 18
➤ Sommaire des principaux écarts – volet des revenus	p. 19
➤ Sommaire des revenus et dépenses par compétences	p. 20
➤ Sommaire des revenus et des dépenses par principaux objets	p. 21
➤ Dépenses – évolution budgétaire 2012	p. 22
➤ Revenus – évolution budgétaire 2012	p. 23
➤ Dépenses – évolution budgétaire 2012 – Budget 2013	p. 24
➤ Revenus – évolution budgétaire 2012 – Budget 2013	p. 25

SERVICE DU CAPITAL HUMAIN ET DES COMMUNICATIONS

Mission

Le Service du capital humain et des communications exerce un leadership corporatif afin de soutenir l'Administration municipale dans l'ensemble de sa gestion des ressources humaines et de son développement organisationnel.

Pour ce faire, il propose et met en œuvre des stratégies, des encadrements, des programmes et des interventions visant le développement et le maintien de pratiques de gestion qui attirent, retiennent et mobilisent un personnel compétent qui contribue activement à l'atteinte des objectifs d'affaires de l'organisation. Il fournit aussi des services-conseils spécialisés et une assistance technique et professionnelle aux équipes ressources humaines ainsi qu'aux gestionnaires des arrondissements et des services corporatifs.

Le Service du capital humain et des communications exerce également un leadership corporatif en matière de communications institutionnelles, internes et externes afin de contribuer au développement et au rayonnement de Montréal et d'accroître la satisfaction ainsi que la fierté des Montréalais envers leur ville.

Pour ce faire, il propose et met en œuvre des stratégies marketing, des encadrements et des actions de communication en lien avec le plan stratégique de la Ville de Montréal. Il coordonne la communication municipale et fournit des services-conseils spécialisés aux gestionnaires des arrondissements et des services corporatifs.

PORTRAIT DES RESSOURCES HUMAINES PLUS DE 28 000 EMPLOYÉS

Répartition des effectifs par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	2012
Cadres	6 %
Contremaîtres	1 %
Blancs	36 %
Bleus	21 %
Professionnels	8 %
Policiers	17 %
Pompiers	8 %
Brigadiers scolaires	2 %
Total	100 %

Répartition des effectifs par statut

	<i>Permanents</i>	<i>Temporaires</i>
2012	69 %	31 %

Portrait des effectifs visés par l'accès à l'égalité en emploi

Groupes	2012
Hommes	61,7 %
Femmes	38,3 %
Minorités visibles *	9,2 %
Minorités ethniques *	5,0 %
Autochtones*	0,3 %
Personnes handicapées*	1,6 %

* Déclaration volontaire

Répartition des effectifs par unité d'affaires

Unité d'affaires	2012
Arrondissement	37 %
Service corporatif	63 %

Ratio d'encadrement

(excluant les unités opérationnelles policier et pompier)

Unités d'affaires	2010	2011	2012
Arrondissements	1; 8,2	1 :10,8 ¹	1 :10,6 ¹
Services corporatifs	1; 10,2	1 :10,8 ²	1 :10,9 ²

¹ Base : employés actifs

² Base : année/personne (a-p.)

**PORTRAIT DES RESSOURCES HUMAINES
PLUS DE 28 000 EMPLOYÉS**

Prévisions de départs à la retraite 2012-2017*

Cadres et contremaîtres	470
Professionnels (tous les groupes)	350
Cols blancs	1270
Cols bleus	1445
Total	3535

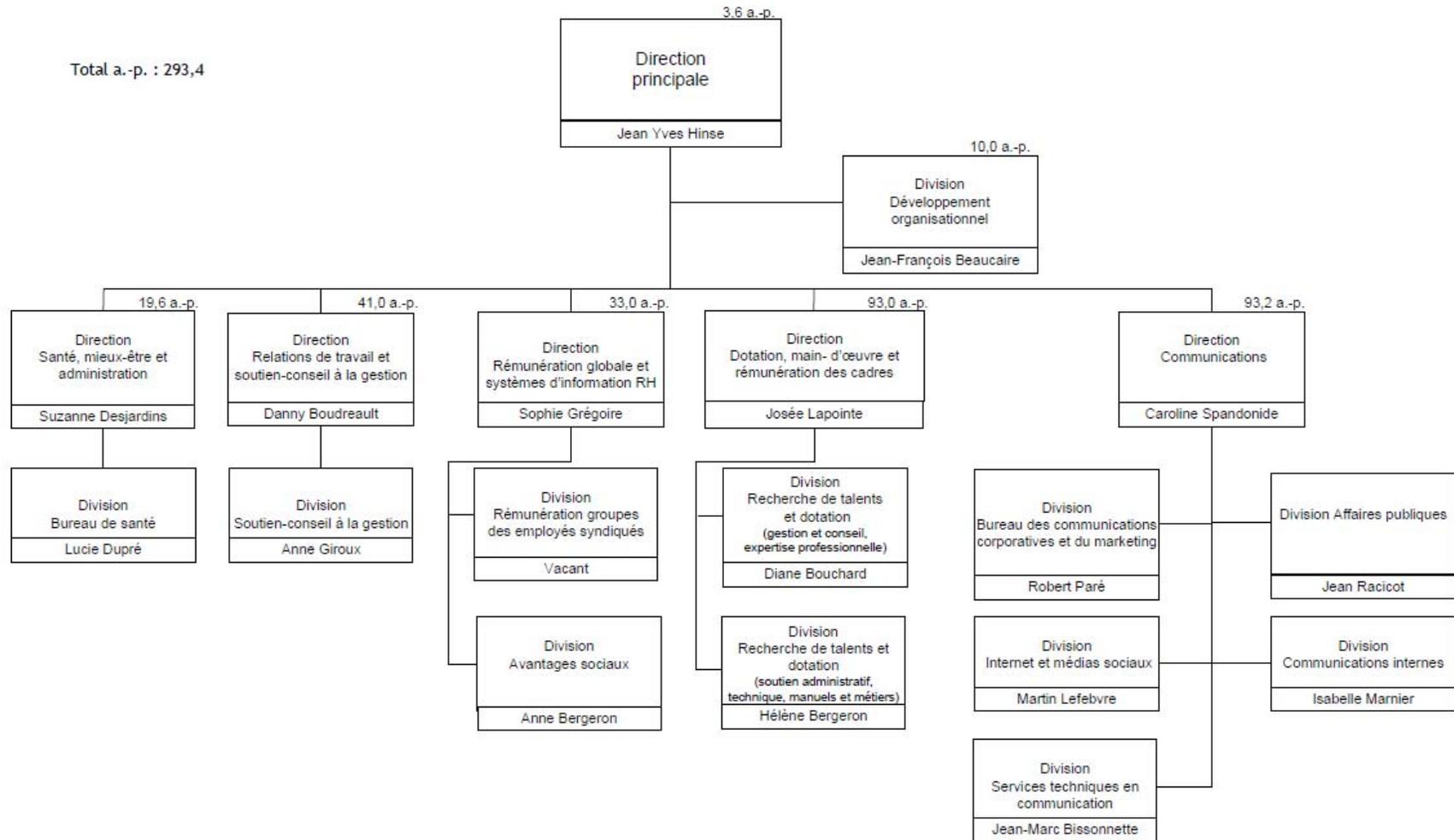
* Première année d'admissibilité sans pénalité

Coûts de main-d'œuvre

Aspects	2011	2012
Masse salariale	1,5 MM\$	1,54 MM\$
Assurance collective (excluant policiers)	72 M\$	75 M\$
Régime de retraite (incluant policiers)		
Pour services courants	204 M\$	231 M\$
Pour services passés	273 M\$	378 M\$

SERVICE DU CAPITAL HUMAIN ET DES COMMUNICATIONS

ORGANIGRAMME



SERVICE DU CAPITAL HUMAIN ET DES COMMUNICATIONS

PRINCIPALES RÉALISATIONS 2012

EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS

1. Affaires publiques

- Création d'un nouveau poste de porte-parole pour les dossiers chantiers, neige et infrastructures.
- Réalisation d'un atelier de formation aux chargés de communication des arrondissements et des villes liées sur la gestion des communications en période de crise.
- Organisation de 426 événements de presse et rédaction de 354 allocutions, 1 360 communiqués de presse et plus de 580 documents reliés aux événements médiatiques.
- Répondre à 2 450 demandes provenant des médias.
- Mise en place de veilles médiatiques sur plus de 50 dossiers prioritaires.
- Analyse des médias imprimés, électroniques, web et médias sociaux et élaboration de 281 revues de presse spécifiques.

2. Communications corporatives et marketing

- Réalisation d'une campagne <Habitation> en web.
- Évaluation en <post test> de la campagne <Montréal toujours aussi>.
- Réalisation d'une politique sur la visibilité requise par la Ville, lors de l'octroi de subventions à des organismes à but non lucratif.

3. Création et design graphique

- Réalisation de deux campagnes d'image : <Montréal, une affaire de créateur> et <Montréal toujours aussi>.
- Implantation de différentes plateformes graphiques liées aux services de base offerts par la Ville.
- Réalisation du guide de normes graphiques pour l'identification et l'affichage des immeubles de la Ville.

4. Internet et médias sociaux

- Gestion de plus de 21 millions de visites, 1.5 million de transactions de services sur le site internet de la Ville.
- Développement du nouveau portail <Espace pour la Vie>.
- Mise en place des comptes corporatifs sur Facebook, Twitter, Youtube, Flickr et LinkedIn.
- Dépôt d'un bilan, analyse et recommandations du dossier des données ouvertes.

5. Communications internes

- Réforme du site intranet de la Ville pour joindre tous les employés.
- Création d'un nouveau journal électronique interne : L'Échocité.
- Rédaction d'une politique de communication interne.

EN MATIÈRE DE CAPITAL HUMAIN

1. Dotation et main-d'œuvre

- Regroupement des activités de dotation pour les postes de gestion, professionnels, cols blancs et cols bleus des services et des arrondissements (accueil et intégration de 70 nouveaux employés provenant des unités d'affaires).
- Poursuite de la mise en place de l'infrastructure technologique en soutien à la dotation :
 - Phase 3 de développement de « postulation en ligne » pour permettre un accès facilité aux usagers;
 - Mise en œuvre des « Tests en ligne ». Déploiement d'une salle de tests en ligne pouvant accueillir 100 candidats (plus de 5 000 tests administrés à ce jour).
- Réalignement du processus de dotation pour les postes de gestion : deux étapes de qualification, incluant l'évaluation des compétences énoncées au profil de compétences génériques des gestionnaires de la Ville.
- Réalisation d'une démarche en *Lean management* pour l'optimisation des processus de dotation cols blancs.
- Élaboration du bilan 2008-2011 du « Programme d'accès à l'égalité en emploi » démontrant une progression dans l'atteinte des cibles pour les groupes visés; élaboration du plan d'action 2012-2016, en coordination avec l'ensemble des services et des arrondissements.
- Poursuite du Programme de parrainage professionnel : 30 nouveaux stagiaires, provenant des groupes visés (femmes, minorités visibles, minorités culturelles, autochtones, personnes handicapées), embauchés dans le cadre de l'Édition 2012-2013.

2. Formation et développement organisationnel

- Mise en place d'ateliers de sensibilisation au courage managérial destinés à l'ensemble des gestionnaires de la Ville (plus de 500 participants à ce jour).
- Réalisation d'un exercice de planification de main-d'œuvre 2012-2014 avec la participation de tous les arrondissements et les services corporatifs.
- Soutien-conseil dans les chantiers d'optimisation, notamment ceux en lien avec le regroupement des activités des fonctions finances, capital humain et communications des services corporatifs.

3. Santé, mieux-être

- Développement, en collaboration avec nos partenaires syndicaux, d'une nouvelle approche de prévention en santé et sécurité du travail, axée sur la collaboration et la responsabilité de chacun, afin d'implanter une culture de prévention.
- Mise à jour et adoption d'une version révisée de la Politique en santé et sécurité du travail, en collaboration avec les partenaires syndicaux et cosignée par la majorité d'entre eux.
- Tenue d'un premier colloque SST (plus de 200 participants) et remise de quatre prix reconnaissance.
- Assignation temporaire (services corporatifs) : économie de coûts 9,2 M\$ (projection 2012) et partage de coûts CSST (services corporatifs) : économie de coûts 6 M\$ (projection 2012).
- Renouvellement du contrat et promotion du Programme d'aide aux employés (PAE).
- Adoption d'une version révisée de la Politique de respect de la personne et lancement d'une campagne de promotion; soutien-conseil et déploiement de formations sur le respect et la civilité en milieu de travail.

4. Rémunération globale

- Paiement de la rétroactivité aux employés cols blancs visés par l'exercice d'équité salariale et exercice de maintien complété pour le groupe des cols blancs.
- Mise en place d'une nouvelle structure conjointe d'emplois cols bleus pour la Direction de l'eau potable et la Direction de l'épuration des eaux usées.
- Définition pour chaque groupe d'employés des paramètres de négociation concernant les régimes de retraite afin de réduire de 50 millions de dollars la contribution annuelle de la Ville.
- Conclusion du programme général d'équité salariale pour le groupe des cadres.
- Refonte des encadrements et resserrement des mesures de contrôle pour les allocations automobiles.
- Amendements aux conditions et avantages des cadres visant le resserrement des règles éthiques après emploi.

5. Relations de travail

- Ententes historiques concernant le renouvellement de conventions collectives :
 - Cols bleus : renouvellement de la convention collective, avant l'échéance prévue du 31 décembre 2012, pour la période 2013 à 2017 et entente sur le régime de retraite;
 - Pompiers : renouvellement de la convention collective pour une période de sept ans, soit de 2010 à 2017.
- Entente concernant le régime de retraite des cols bleus impliquant un nouveau partage des coûts.
- Règlement, par le processus de médiation pré-arbitrale, de plus de 2 700 griefs chez les cols bleus en 2012.
- Mise en œuvre de la révision de la structure organisationnelle du Service de la mise en valeur du territoire et déploiement des ressources en fonction du transfert des activités du Bureau des grands projets et des directions associées au sein du Service de la qualité de vie (SQV) ainsi qu'au Service des infrastructures, du transport et de l'environnement (SITE) à la Direction générale et à l'arrondissement de Ville-Marie. Une lettre d'entente a été signée entre la Ville de Montréal et le Syndicat des professionnels et des professionnels scientifiques, afin de transférer les postes visés et leur occupant respectif.

6. Autres

- Intégration au sein du SCHC des équipes de soutien-conseil en RH des Services de la mise en valeur du territoire, de la qualité de vie ainsi que des infrastructures, du transport et de l'environnement.
- Déménagement de la majorité des équipes du Capital humain, y compris le Bureau de santé dans des locaux au cœur de l'arrondissement du Sud-Ouest.

SERVICE DU CAPITAL HUMAIN ET DES COMMUNICATIONS

ENJEUX ET ORIENTATIONS 2013

EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS

- Déployer et mettre en œuvre la programmation des actions de communication reliées aux priorités de la Ville, en collaboration avec les Services et les Directions :
 - Assurer une utilisation maximale des outils et plateformes;
 - Assurer la planification, la coordination et le travail en amont;
 - Assurer le monitoring et mesurer les retombées médiatiques.
- Revoir la fonction *pavoisement des oriflammes* à travers la Ville.
- Proposer la nouvelle carte Accès Montréal avec de nouvelles fonctionnalités.
- Réviser le service à la clientèle et le contrôle de qualité dans les secteurs du design graphique et du web.

EN MATIÈRE DE CAPITAL HUMAIN

1. Dotation et main-d'œuvre

- Consolider et poursuivre l'optimisation des opérations de dotation pour chacun des groupes d'emplois à la satisfaction des unités clientes.
- Coordonner le plan de stabilisation des structures tel qu'annoncé dans les priorités de la Direction générale :
 - Plan de comblement des postes cadres visant à réduire les affectations temporaires;
 - Plan de match pour réduire le nombre de cadres en disponibilité.

- Consolider la stratégie marketing d'attraction et de fidélisation des candidats de talent, notamment par :
 - Le développement et l'optimisation des offres de stage, plus spécifiquement dans les familles d'emploi à haute vulnérabilité identifiées dans l'exercice corporatif de PMO;
 - Une présence soutenue dans les salons d'emploi;
 - L'établissement de partenariats avec les institutions d'enseignement.

2. Formation et développement organisationnel

- Mettre en place le Centre de leadership et le programme de formation des gestionnaires (avec la collaboration de l'ÉNAP).
- Déployer les mesures de soutien corporatif requises pour les emplois à haute vulnérabilité ayant des impacts importants à l'échelle de la Ville, tels qu'identifiés dans la PMO 2012-2014.
- Poursuivre le soutien-conseil dans l'implantation des changements en lien avec les chantiers d'optimisation.

3. Santé, mieux-être

- Développer une approche plus intégrée d'intervention auprès des unités d'affaires en regard des différentes facettes de la santé et du mieux-être (promotion, prévention, réparation, santé physique, psychologique, climat de travail).
- Poursuivre nos activités d'assignation temporaire et de partage de coûts CSST afin de réduire la facture annuelle en santé et sécurité.
- Poursuivre la collaboration avec nos partenaires syndicaux et développer de nouvelles approches paritaires d'intervention auprès des unités d'affaires près des opérations.
- 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 et développer des nouvelles méthodes de travail conformes aux meilleures pratiques en la matière.
- Poursuivre l'offre de formation spécifique en SST et d'agents multiplicateurs (ergonomie, diligence raisonnable, risques biologiques, etc.).
- Poursuivre notre stratégie de prévention des comportements indésirables en matière de respect de la personne et augmenter l'offre de formation et de médiation.

4. Rémunération globale

- Réduire le nombre de titres d'emploi cols blancs pour la famille des emplois reliés à l'inspection et l'émission des permis (un peu plus de 30, à 6 emplois).
- Procéder au paiement des sommes dues en équité salariale pour le personnel cadre.
- Mettre en place des mesures de contrôles de coûts de l'assurance collective par l'analyse de médicaments et un programme de communication.
- Optimiser les processus d'affaires en matière de financement SST.

5. Systèmes d'information RH

- Implanter progressivement le système « Human Resource Management System » d'Oracle / HRMS – dans le cadre du projet informatique paie / RH.

6. Relations de travail

- Négocier les conventions collectives suivantes incluant des modifications aux régimes de retraite :
 - Blancs;
 - Professionnels – 4 groupes.
- Négocier les aménagements aux régimes de retraite des pompiers, des policiers de Montréal, des cols blancs et des professionnels – 4 groupes.

7. Autres

- Poursuivre l'intégration des unités RH des services corporatifs dans le cadre du regroupement des activités de la fonction capital humain.

APERÇU GÉNÉRAL DU BUDGET 2013 DU SERVICE DU CAPITAL HUMAIN ET DES COMMUNICATIONS

BUDGET COMPARATIF 2012 VS BUDGET 2013

	2012 Comparatif	2013	Variation
Rémunération	28 259,2 \$	29 665,0 \$	1 405,8 \$
Transport et communications	819,0 \$	1 717,3 \$	898,3 \$
Services professionnels	5 661,1 \$	7 362,0 \$	1 700,9\$
		Frais médicaux, PAE et autres 579,5 \$	
		Assurances – Régimes de retraite 822,5 \$	
		Frais pour les recours arbitrage 517,2 \$	
		Projets informatiques 346,7 \$	
		Honoraires professionnels - Divers 2 525,3 \$	
		Centre de leadership et formation 987,5 \$	
		Fonds de formation prof. 100,0 \$	
		Dossier dotation 1 333,3 \$	
		Examens préemploi 150,0 \$	
Location et entretien	3 541,0 \$	3 943,7 \$	402,7 \$
Biens non durables	677,5 \$	352,6 \$	(324,9 \$)
Biens durables	26,1 \$	0,0 \$	(26,1 \$)
Contraintes – Chantiers du SCHC	(201,8 \$)	(748,8 \$)	(547,0 \$)
		Contrainte récurrente de la Direction des communications (475,7 \$)	
		Récurrence du chantier RH (non livré) (273,1 \$)	
	38 782,1 \$	42 291,8 \$	3 509,7 \$
Années/personnes	293,4*	293,4*	(0,0)

* Abolition de 4 postes et transfert de 4 postes du Service de l'eau.

Sommaire

Service du capital humain et des communications

Dépenses par activités

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal				Conseil d'agglomération				Total			
	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Administration générale												
Gestion financière et administrative	4 835,6	5 165,9	4 168,7	4 005,6	-	-	-	-	4 835,6	5 165,9	4 168,7	4 005,6
Gestion du personnel	22 071,2	22 736,4	23 697,1	30 017,5	224,5	-	1 227,7	-	22 295,7	22 736,4	24 924,8	30 017,5
Autres	11 925,3	12 481,3	9 688,6	7 895,8	-	-	-	-	11 925,3	12 481,3	9 688,6	7 895,8
Hygiène du milieu												
Réseau de distribution de l'eau potable	-	-	-	55,9	-	-	-	130,5	-	-	-	186,4
Réseaux d'égout	-	-	-	56,0	-	-	-	130,5	-	-	-	186,5
Total	38 832,1	40 383,6	37 554,4	42 030,8	224,5	-	1 227,7	261,0	39 056,6	40 383,6	38 782,1	42 291,8

Sommaire

Service du capital humain et des communications

Principaux écarts - volet des dépenses

(en années-personnes et en milliers de dollars)

	a-p.	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Comparatif 2012	293,4	37 554,4	1 227,7	38 782,1
Transfert de 4 postes du Service de l'eau - Dotation	4,0	111,9	261,0	372,9
Récurrence du plan de resserrement 2012 - Diminution de quatre postes et dans les programmes d'Emploi été Canada	(4,0)	(974,9)		(974,9)
Indexation à l'enveloppe budgétaire		2 432,4		2 432,4
Ajustement de la facturation immobilière		402,7		402,7
Centre de leadership - GDD 1124384002		835,0		835,0
Transfert de crédits du Bureau du DG pour les communications		500,0		500,0
Ajustement pour les placements médias à la Direction des communications		400,0		400,0
Transfert des crédits pour le Programme d'aide aux employés (PAE)		(50,0)		(50,0)
Récurrence du chantier sur les ressources humaines en cours		(273,1)		(273,1)
Contrainte historique - Récurrence du chantier des communications en cours		(475,7)		(475,7)
Changement de compétence suite au transfert de la Division des ressources humaines		1 227,7	(1 227,7)	-
Divers ajustements		340,4		340,4
				-
				-
Variation totale	-	4 476,4	(966,7)	3 509,7
Budget 2013	293,4	42 030,8	261,0	42 291,8

Sommaire

Service du capital humain et des communications

Revenus par activités

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal				Conseil d'agglomération				Total			
	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Administration générale												
Gestion financière et administrative	1 727,1	3 248,8	2 131,5	2 131,5	-	-	-	-	1 727,1	3 248,8	2 131,5	2 131,5
Évaluation	624,5	647,0	647,0	647,0	-	-	-	-	624,5	647,0	647,0	647,0
Gestion du personnel	406,1	120,0	120,4	100,0	-	-	-	-	406,1	120,0	120,4	100,0
Autres	2 270,7	1 962,1	2 027,5	1 005,7	-	-	-	-	2 270,7	1 962,1	2 027,5	1 005,7
Sécurité publique												
Police	-	-	-	-	1 492,7	1 649,8	1 742,8	1 781,8	1 492,7	1 649,8	1 742,8	1 781,8
Transport												
Autres	-	-	-	120,0	-	-	-	-	-	-	-	120,0
Santé et bien-être												
Sécurité du revenu	28 505,3	29 831,3	29 858,3	29 804,5	-	-	-	-	28 505,3	29 831,3	29 858,3	29 804,5
Loisirs et culture												
Centres communautaires - activités récréatives	-	-	-	300,0	-	-	-	-	-	-	-	300,0
Total	33 533,7	35 809,2	34 784,7	34 108,7	1 492,7	1 649,8	1 742,8	1 781,8	35 026,4	37 459,0	36 527,5	35 890,5

Sommaire

Service du capital humain et des communications

Principaux écarts - volet des revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Comparatif 2012	34 784,8	1 742,8	36 527,6
Entente MESS - Prêts d'employés - Variation liée à une économie de dépenses équivalente	(53,8)		(53,8)
Prêts d'employés avec remboursement dans différents organismes - variation liée à une diminution du nombre d'employés prêtés	(489,4)		(489,4)
Remboursement des libérations syndicales - cols blancs et policiers	(59,4)	39,0	(20,4)
Remboursement du programme Emploi Été Canada - Variation liée à une diminution des participants au programme	(73,5)		(73,5)
Variation totale	(676,1)	39,0	(637,1)
Budget 2013	34 108,7	1 781,8	35 890,5

Revenus et dépenses par compétences

(en milliers de dollars)

	Revenus				Dépenses			
	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Conseil municipal	33 533,7	35 809,2	34 784,8	34 108,7	38 832,0	40 383,6	37 554,4	42 030,8
Conseil d'agglomération	1 492,7	1 649,8	1 742,8	1 781,8	224,5	-	1 227,7	261,0
Total	35 026,4	37 459,0	36 527,6	35 890,5	39 056,5	40 383,6	38 782,1	42 291,8

Dépenses par catégories d'emplois

(en milliers de dollars et en années-personnes)

	\$			Années-personnes		
	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Rémunération et cotisations de l'employeur						
Élus	-	-	-	-	-	-
Cadres et contremaîtres	12 654,3	17 491,3	17 801,7	109,6	159,6	153,6
Cols blancs	6 153,4	6 484,6	6 835,1	80,8	88,8	91,8
Professionnels	4 209,2	4 222,6	4 963,4	44,0	44,0	47,0
Cols bleus	110,8	60,7	64,8	2,0	1,0	1,0
Ajustement pour comparatif				71,5	-	-
Total	23 127,7	28 259,2	29 665,0	307,9	293,4	293,4

Revenus par principaux objets

(en milliers de dollars)

	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Taxes	-	-	-	-
Paiements tenant lieu de taxes	-	-	-	-
Services rendus aux organismes municipaux	-	-	-	-
Autres services rendus	35 025,8	37 459,0	36 527,6	35 890,5
Autres revenus	-	-	-	-
Transferts	-	-	-	-
Total	35 025,8	37 459,0	36 527,6	35 890,5

Dépenses par objets

(en milliers de dollars)

	Réel Comparatif 2011	Budget Comparatif 2011	Budget Comparatif 2012	Budget 2013
Rémunération et cotisations de l'employeur	22 313,5	23 127,7	28 259,2	29 665,0
Transport et communication	1 464,5	1 396,7	819,0	1 717,3
Services professionnels	2 250,9	2 466,0	2 890,4	4 369,1
Services techniques et autres	1 575,1	1 998,0	2 770,7	2 992,9
Location, entretien et réparation	3 209,3	3 270,5	3 541,0	3 943,7
Biens non durables	336,9	572,7	677,5	352,6
Biens durables	70,1	26,1	26,1	-
Frais de financement	-	-	-	-
Contributions à des organismes	-	-	-	-
Autres objets	7 836,3	7 525,9	(201,8)	(748,8)
Financement	-	-	-	-
Total	39 056,6	40 383,6	38 782,1	42 291,8

Service du capital humain et des communications

Dépenses - évolution budgétaire 2012

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Budget original 2012	37 557,4	1 227,7	38 785,1
Dossier 2101422014 - Embauche d'un actuaire pour une période de 2 ans	117,2	101,7	218,9
Dossier 1083692011 - Entente indexation des rentes des professionnels	10,0	-	10,0
Dossier 1080744001 - Entente retraités cols blancs	20,0	-	20,0
Dossier 2092942001 - Harmonisation des régime de retraite (cols bleus)	36,3	-	36,3
Dossier 1125205001 - CM12 0562 - Harmonisation des régimes de retraite (cols blancs)	200,0	-	200,0
Facturation interne - Médecins	15,6	-	15,6
Plan de resserrement - Chantier des ressources humaines	(1 023,6)	-	(1 023,6)
Plan de resserrement - Direction des communications - cible originale	(360,9)	-	(360,9)
Dossier 2123223005 - Ajustement au plan de resserrement de la Direction des communications - Transfert de crédits	123,4	-	123,4
Budget de la Division ress. hum. (ex-SDO) - Portion du budget agglo. transféré dans le budget proximi (Conseil municipal)	1 227,7	(1 227,7)	-
Budget modifié 2012	37 923,1	101,7	38 024,8
Prévisions 2012	39 429,1	101,7	39 530,8
Surplus (déficit)	(1 506,0)	-	(1 506,0)
<u>Explications des principaux écarts</u>			
Écart défavorable en rémunération - Employés en disponibilité à la Direction des communications	(757,2)	-	(757,2)
Écart défavorable - Contrainte structurelle historique non répartie - Livrable à venir avec le chantier des communications	(475,7)	-	(475,7)
Écart défavorable relatif à la contrainte du chantier du regroupement des ressources humaines non terminé	(273,1)	-	(273,1)
			-
	(1 506,0)	-	(1 506,0)

Revenus - évolution budgétaire 2012

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Budget original 2012	34 784,8	1 742,8	36 527,6
	-	-	-
Budget modifié 2012	34 784,8	1 742,8	36 527,6
Prévisions 2012	33 393,7	1 742,8	35 136,5
Surplus (déficit)	(1 391,1)	-	(1 391,1)
<u>Explications des principaux écarts</u>			
Écart défavorable relatif à la gestion de l'entente avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) correspondant à une économie de dépenses équivalente	(1 223,3)	-	(1 223,3)
Écart défavorable relatif aux prêts d'employés à des organismes externes correspondant à une économie de dépenses équivalente	(467,8)	-	(467,8)
Écart favorable relatif aux libérations syndicales des cols bleus	300,0	-	300,0
	(1 391,1)	-	(1 391,1)

Service du capital humain et des communications

Dépenses - évolution budgétaire 2012 - Budget 2013

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Prévisions 2012 (inscrit dans le tableau Évolution dépenses 2012)	39 429,1	101,7	39 530,8
Indexation	2 432,4	-	2 432,4
Prévisions 2012 redressées	41 861,5	101,7	41 963,2
Budget 2013	42 030,8	261,0	42 291,8
Variation	(169,3)	(159,3)	(328,6)
<u>Explications des principaux écarts</u>			
Fin du contrat de l'actuaire	117,2	101,7	218,9
Transfert de 4 postes du Service de l'eau - Dotation	(111,9)	(261,0)	(372,9)
Divers	(174,6)	-	(174,6)
	(169,3)	(159,3)	(328,6)

Service du capital humain et des communications

Revenus - évolution budgétaire 2012 - Budget 2013

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Prévisions 2012 (inscrit dans le tableau Évolution revenus 2012)	33 393,7	1 742,8	35 136,5
	-	-	-
Prévisions 2012 redressées	33 393,7	1 742,8	35 136,5
Budget 2013	34 108,7	1 781,8	35 890,5
Variation	715,0	39,0	754,0
<u>Explications des principaux écarts</u>			
Prêts d'employés - Entente MESS - équivalent à la dépense maximale prévue en 2013	1 133,0	-	1 133,0
Remboursement des libérations syndicales des cols bleus non budgétées	(306,0)	-	(306,0)
Remboursement d'un employé col blanc libéré syndicalement non budgété	(76,8)	-	(76,8)
Remboursement des libérations syndicales (policiers)		39,0	39,0
Centre de facturation (médecins)	(35,2)	-	(35,2)
	715,0	39,0	754,0

RESPONSABLE

Suzanne Desjardins
Service du capital humain et des communications
3711, rue Saint-Antoine Ouest, bureau 100
Montréal (Québec) H4C 0C1
Téléphone : 514 872-4216 ou 514 872-7117
sdesjardins_3@ville.montreal.qc.ca