

# Service du capital humain

COMMISSION D'ÉTUDE DANS LE CADRE  
DU PROCESSUS BUDGÉTAIRE 2011

**BUDGET DE FONCTIONNEMENT**

*Une équipe-conseil  
à votre service*

*Le 11 mai 2011*

Montréal 

## TABLE DES MATIÈRES

### **Service du capital humain**

- Mission ..... p. 5
- Organigramme général ..... p. 6

### **Direction principale**

- Organigramme et activités ..... p. 7
- Principales réalisations 2009 ..... p. 8
- Orientations 2010-2011 ..... p. 9

### **Direction de la main-d'œuvre et du développement de la gestion**

- Organigramme et activités ..... p. 11
- Principales réalisations 2009 ..... p. 12
- Orientations 2010-2011 ..... p. 13

### **Direction du soutien à la gestion de la présence au travail**

- Organigramme et activités ..... p. 17
- Principales réalisations 2009 ..... p. 18
- Orientations 2010-2011 ..... p. 19

### **Direction des relations professionnelles, de la rémunération et des avantages**

- Organigramme et activités ..... p. 23
- Principales réalisations 2009 ..... p. 24
- Orientations 2010-2011 ..... p. 26

p. 31

# TABLE DES MATIÈRES

- SUITE -

<b>Annexes</b> .....	p. 33
➤ Sommaire par compétences .....	p. 34
➤ Sommaire revenus activités .....	p. 35
➤ Sommaire dépenses activités. ....	p. 36
➤ Sommaire objets revenus et dépenses. ....	p. 37
➤ Dépenses catégories d'emplois .....	p. 38
➤ Sommaire activités .....	p. 39



***SERVICE DU CAPITAL HUMAIN***

## **BUDGET 2010**

---

Le budget 2010 du Service du capital humain prévoit des revenus de 34 248,0 M\$ et des dépenses de 19 344,2 M\$. Le service compte sur un effectif de 114 années-personnes pour réaliser son plan d'affaires.

## **MISSION ET PRINCIPALES ACTIVITÉS**

---

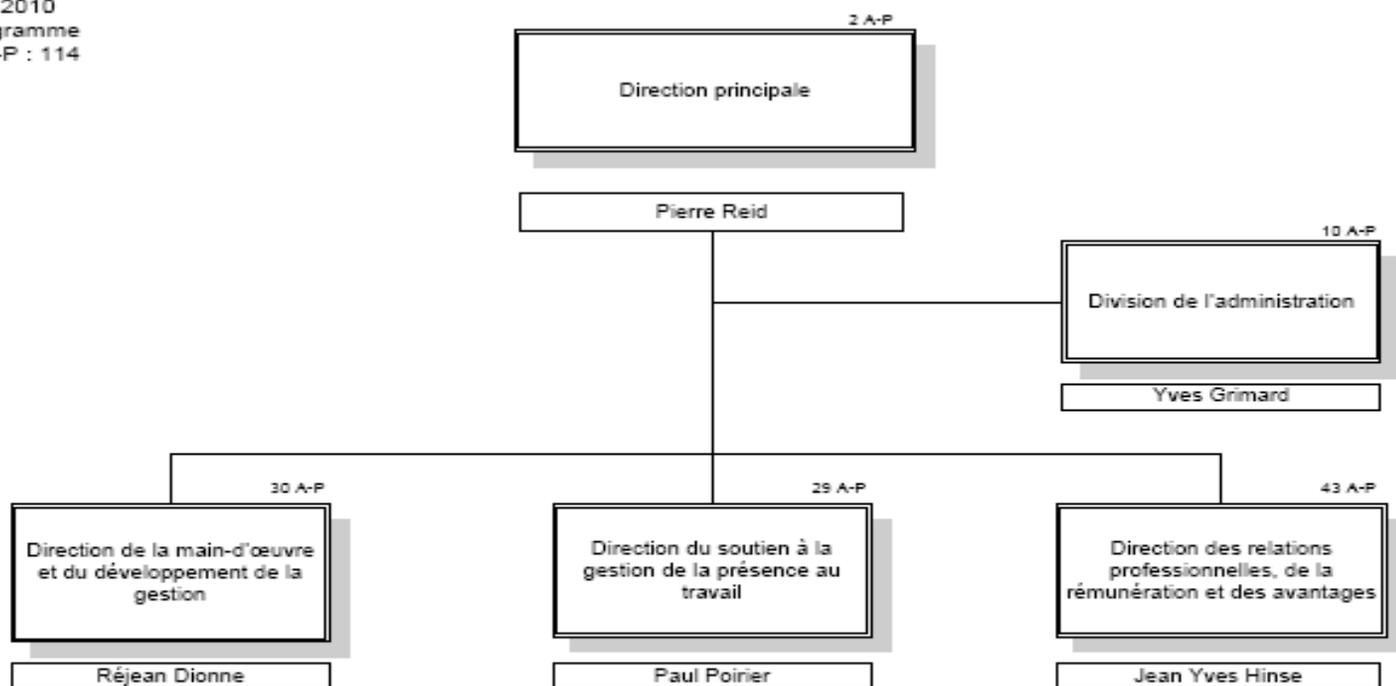
Le Service du capital humain a pour mission :

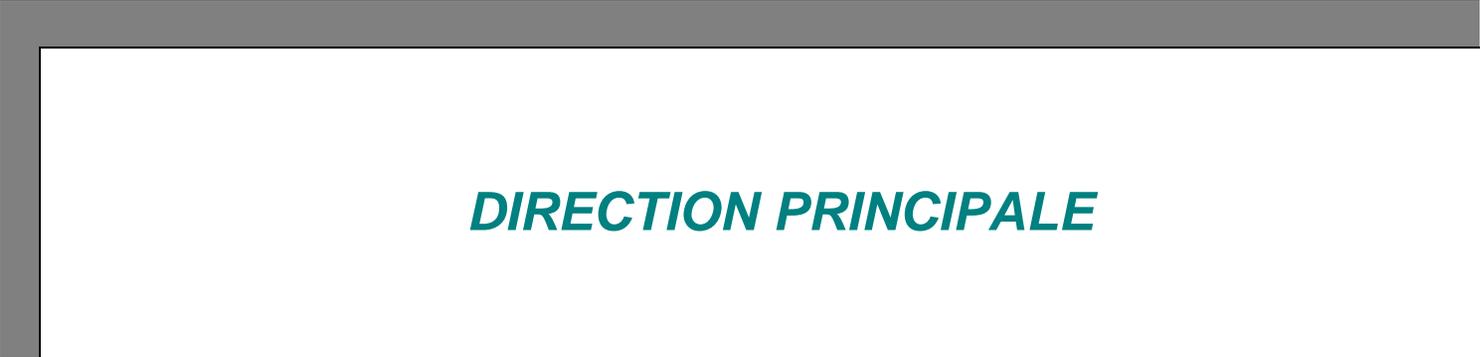
- D'exercer un leadership corporatif en matière de gestion du capital humain;
- De proposer des orientations, des programmes et des services en lien avec le plan stratégique de la Ville de Montréal et d'en assurer un suivi global;
- D'offrir une expertise-conseil aux unités d'affaires favorisant ainsi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

## Service du capital humain

---

Budget 2010  
Organigramme  
Total A-P : 114

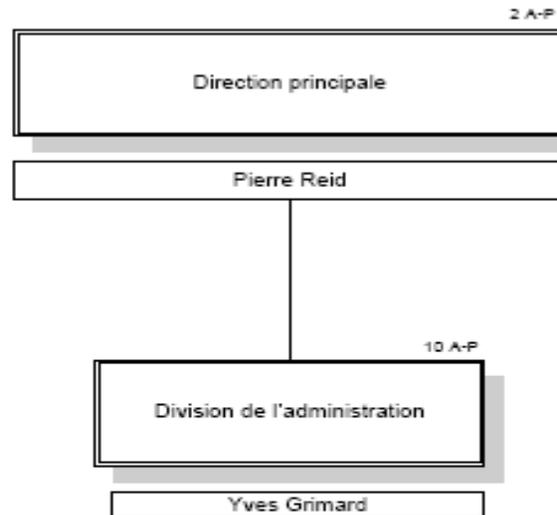




***DIRECTION PRINCIPALE***

## Service du capital humain

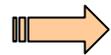
Budget 2010  
Organigramme  
Total A-P : 12



- Exercer une vigie municipale en matière de gestion du capital humain et conseiller l'Administration
- Adopter le plan d'affaires, les budgets du service et en assurer le contrôle
- Piloter l'approbation des projets auprès de l'Administration
- Conseiller les élus et les cadres de direction concernant la gestion du capital humain
- Mobiliser les employés du service concernant la réalisation du plan d'affaires

- Assister et conseiller le directeur principal dans la gestion des affaires du service
- Assurer le soutien de la gestion des ressources financières
- Assurer le soutien de la gestion des ressources humaines
- Assurer le soutien de la gestion des ressources matérielles
- Réaliser des mandats d'enquêtes et d'analyses

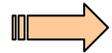
## ***DIRECTION PRINCIPALE***



### ***PRINCIPALES RÉALISATIONS 2009***

- Services-conseils à l'Administration et aux cadres de direction en lien avec les orientations municipales 2009 concernant le capital humain;
- Interventions visant l'amélioration du climat de travail dans les arrondissements et les services corporatifs;
- Évaluation de la satisfaction de la clientèle desservie par le Service du capital humain;
- Gestion proactive et efficiente des ressources financières dans le respect des paramètres financiers.

## ***DIRECTION PRINCIPALE***



### ***ORIENTATIONS 2010-2011***

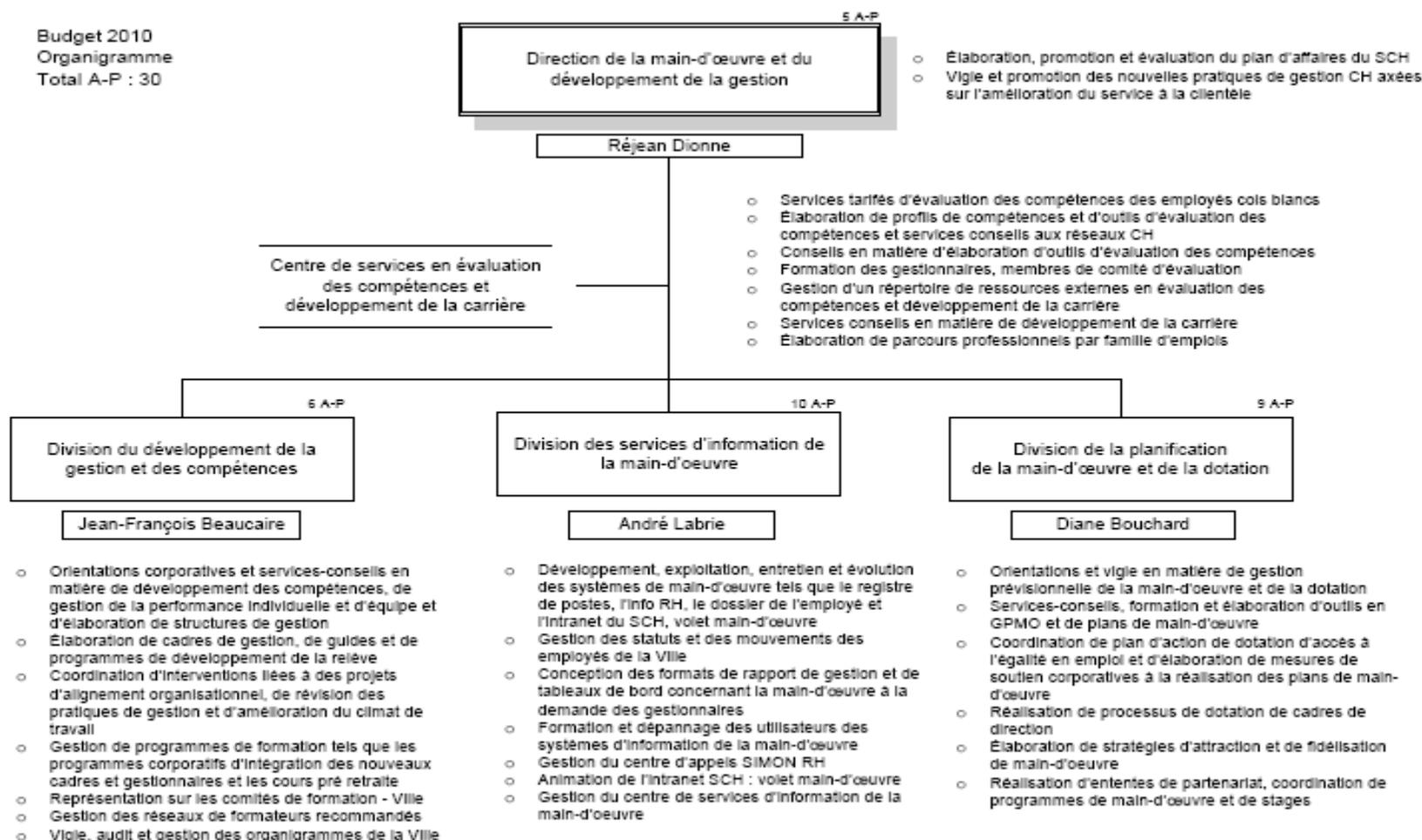
- Pilotage au niveau de l'Administration des dossiers concernant l'attrition des effectifs, l'évolution des structures administratives, l'harmonisation des régimes de retraite, les travaux d'équité en emploi, les travaux d'équité salariale, les profils de compétences des gestionnaires de la Ville et la gestion de la présence au travail;
- Supervision des négociations concernant le renouvellement des conventions collectives;
- Services-conseils à l'Administration et aux cadres de direction en lien avec les orientations municipales concernant le capital humain;
- Poursuite du programme de rencontres de l'équipe de direction du SCH avec les équipes de direction des arrondissements et des services corporatifs;
- Interventions-conseils diligentes en matière de climat de travail;
- Pilotage du plan informatique 2008-2011 du SCH;
- Réalisation des projets 2010-2011 de développement des systèmes CH.



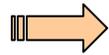
***DIRECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DU  
DÉVELOPPEMENT DE LA GESTION***

## Service du capital humain

Budget 2010  
Organigramme  
Total A-P : 30



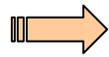
## ***DIRECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA GESTION***



### ***PRINCIPALES RÉALISATIONS 2009***

- Réalisation d'interventions auprès des unités d'affaires concernant l'optimisation de structures de gestion et d'alignement organisationnel;
- Révision de la mission, de la vision, de la structure administrative, des modes de services à la clientèle et des normes d'évaluation de la qualité de services de la Direction de la main-d'œuvre et du développement de la gestion;
- Rencontres des unités RH de la Ville afin de convenir d'entente de services personnalisés;
- Mise en place d'un guichet intégré des demandes de services à la DMODG;
- Coordination de l'élaboration des mesures de soutien corporatives du Service du capital humain relatives à la Gestion de la planification de la main-d'œuvre (GPMO);
- Mise en place d'un système d'information en appui à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- Élaboration d'un cadre de référence et de guides en matière de développement de la relève en appui à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- Élaboration d'orientations corporatives, de guides et d'outils en développement de la carrière en appui à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- Accompagnement des arrondissements et des services corporatifs concernant le développement de leur plan de main-d'œuvre;
- Réalisation de la synthèse des plans de main-d'œuvre GPMO des unités d'affaires de la Ville (2009-2011);
- Élaboration et diffusion d'un guide portant sur les règles de dotation adoptées par le comité exécutif de la Ville;
- Production d'un guide d'utilisation du système de registre des postes à l'intention des unités RH de la Ville;
- Réalisation de sessions d'information aux intervenants RH concernant l'exploitation de la base de données sur la main-d'œuvre;
- Implantation de la nouvelle charte comptable dans le système de registre des postes;
- Mise en place de la postulation en ligne pour les employés de la Ville;

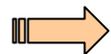
## ***DIRECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA GESTION***



### ***PRINCIPALES RÉALISATIONS 2009***

- Traitement de plus de 300 demandes de dotation des unités d'affaires nécessitant un avis du SCH;
- Développement et mise en place d'un programme corporatif d'intégration des nouveaux gestionnaires;
- Réalisation d'un processus d'acquisition d'un progiciel de tests en ligne pour l'évaluation des compétences des employés cols blancs lors de concours;
- Développement et diffusion d'une formation relative à l'évaluation des compétences aux gestionnaires, membre de comité d'entrevue;
- Diffusion d'un programme de formation en évaluation des compétences, aux cadres CH des unités d'affaires;
- Dépôt du bilan 2008 du plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi 2008-2010 au comité exécutif et à la Commission des droits de la personne;
- Réalisation des programmes de Parrainage professionnel (50 stagiaires) et d'Emplois Été Canada (168 étudiants).

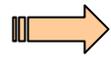
## **DIRECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA GESTION**



### **ORIENTATIONS 2010-2011**

- Consolidation de la mise en place des nouveaux modes de services à la clientèle auprès des arrondissements et des services corporatifs;
- Sondage d'évaluation de la qualité de service offert à la clientèle par la Direction de la main-d'œuvre et du développement de la gestion;
- Coordination de la mise en place des mesures de soutien corporatives du Service du capital humain relatives à la Gestion de la planification de la main-d'œuvre (GPMO), notamment :
  - Mise en place de stratégies corporatives pour les emplois vulnérables de portée corporative;
  - Mise en œuvre de la stratégie de recrutement attractif pour les emplois vulnérables;
  - Développement du système postulation en ligne via internet;
  - Planification du renouvellement de la main-d'œuvre, volet cadres de direction;
  - Diffusion d'un cadre de référence corporatif en matière de développement de la relève;
  - Mise en place d'un plan d'action corporatif visant à favoriser le développement de la carrière en lien avec les emplois vulnérables à la Ville;
  - Mise en place de plans de développement de la relève pour certains groupes d'emplois vulnérables de portée corporative;
  - Accompagnement des unités d'affaires concernant l'élaboration et la réalisation de leur plan de main-d'œuvre triennal.
- Mise à jour de la politique et des directives de dotation visant à assurer à la Ville une main-d'œuvre compétente;
- Mise en place d'un service tarifé d'évaluation des compétences des employés cols blancs lors de concours;
- Diffusion d'un répertoire de ressources en matière d'évaluation des compétences des cadres à des fins de sélection ou d'évaluation de potentiel;
- Promotion auprès des gestionnaires des nouveaux rapports normalisés CH main-d'œuvre développés à leur intention;
- Formation des intervenants CH, débutants et experts, aux systèmes main-d'œuvre;

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



### ***ORIENTATIONS 2010-2011***

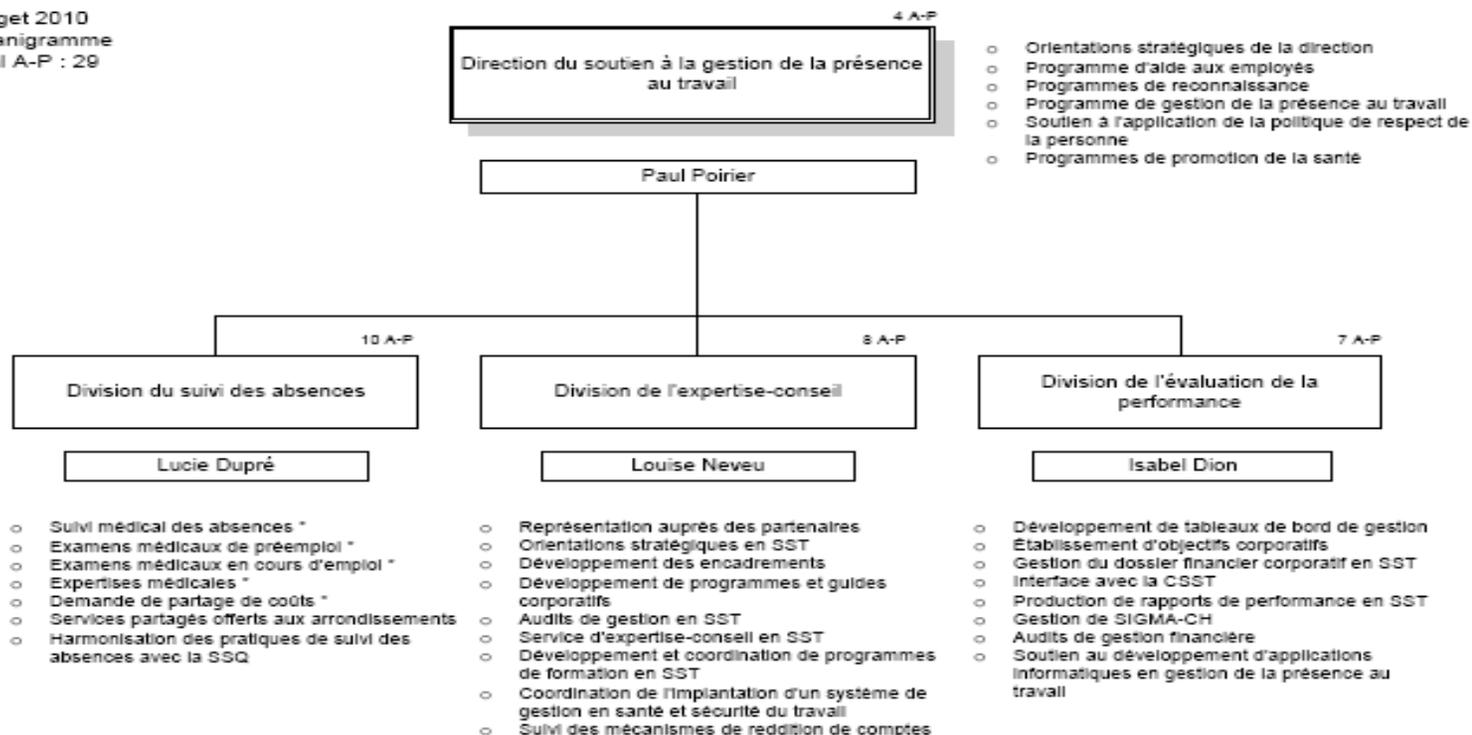
- Mise en place d'un centre de formation continue des nouveaux employés utilisateurs des systèmes main-d'œuvre;
- Intégration aux systèmes main-d'œuvre, les affectations des effectifs policiers;
- Participation au développement des systèmes « Paie » et « Gestion du temps » et des interfaces main-d'œuvre;
- Intégration des personnes handicapées en tant que nouveau groupe visé au plan d'action triennal en accès à l'égalité de la Ville en conformité avec la « Loi sur l'accès à l'égalité en emploi »;
- Dépôt du bilan 2009 du Plan d'action triennal en accès à l'égalité en emploi 2008-2010 des arrondissements et des services corporatifs;
- Réalisation d'interventions d'alignement organisationnel et d'optimisation de structures de gestion d'unités d'affaires;
- Mise en place d'un plan d'action corporatif visant à renforcer la gestion de la performance et de développement des compétences retenues par la Ville pour les cadres.



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

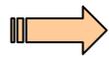
## Service du capital humain

Budget 2010  
Organigramme  
Total A-P : 29



\* Activités réalisées pour les services corporatifs

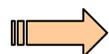
## ***DIRECTION DU SOUTIEN À LA GESTION DE LA PRÉSENCE AU TRAVAIL***



### ***PRINCIPALES RÉALISATIONS 2009***

- Développement d'un projet d'amélioration du climat de travail et des pratiques de reconnaissance pour les employés civils au Service de la sécurité incendie de Montréal;
- Évaluation de la faisabilité d'un projet de recherche universitaire sur l'influence du leadership sur les attitudes, les comportements et le bien-être des employés avec l'Université d'Illinois et les H.E.C en collaboration avec deux arrondissements;
- Développement d'un plan stratégique de promotion de la santé dans une perspective d'amélioration de la présence au travail;
- Promotion et offre de services de soutien aux unités d'affaires pour assurer l'application de la Politique de respect de la personne;
- Poursuite de projets pilotes visant l'amélioration de la gestion de la présence au travail dans trois directions de services corporatifs (le Service de la sécurité incendie de Montréal, la Direction des immeubles du Service de la mise en valeur du territoire et du patrimoine et la Direction du matériel roulant et des ateliers du Service des affaires corporatives);
- Coordination de la préparation des plans de relève et élaboration d'un encadrement sur la gestion de la présence au travail dans un contexte de pandémie;
- Poursuite de la coordination de la mise en place du système de gestion en santé et sécurité du travail (SGSST) par la diffusion de formations, de guides, d'encadrements, de bilans et de tableaux de bord de gestion et par le suivi des mécanismes de reddition de comptes en collaboration avec les unités d'affaires;
- Réalisations de plusieurs audits de gestion en SST dans diverses unités d'affaires de la Ville;

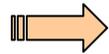
## ***DIRECTION DU SOUTIEN À LA GESTION DE LA PRÉSENCE AU TRAVAIL***



### ***PRINCIPALES RÉALISATIONS 2009***

- Coordination de l'offre de service de formation en santé et sécurité du travail, implantation d'un contrôle de la qualité et développement de cinq nouvelles formations;
- Développement et amélioration de tableaux de bord et d'indicateurs de gestion reliés à la gestion de la présence au travail en lien avec les besoins des unités, notamment par le développement du profil d'absence individuel par unité administrative et par un tableau de bord sur l'évolution des coûts estimés en SST;
- Développement de l'application informatique soutenant le système de gestion en santé et sécurité du travail (SGSST);
- Adoption d'un contrat parapluie de services professionnels en soutien à l'implantation du Programme de verrouillage et de cadenassage pour toutes les unités d'affaires;
- Harmonisation des pratiques de suivi des absences avec la SSQ et intégration des données de l'assureur dans SIGMA-RH;
- Renouvellement du contrat parapluie de services professionnels pour le Programme d'aide aux employés;
- Réalisation d'un DVD interactif s'adressant aux gestionnaires et les outillant dans leur pratique de gestion de la prévention de la détresse psychologique en milieu de travail.

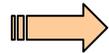
## **DIRECTION DU SOUTIEN À LA GESTION DE LA PRÉSENCE AU TRAVAIL**



### **ORIENTATIONS 2010-2011**

- Réalisation d'un projet d'amélioration du climat de travail et des pratiques de reconnaissance pour les employés civils du Service de la sécurité incendie de Montréal;
- Réalisation d'un projet de recherche universitaire sur l'influence du leadership sur les attitudes, les comportements et le bien-être des employés avec l'Université d'Illinois et les H.E.C en collaboration avec deux arrondissements;
- Mise en place d'actions et d'outils à l'intention des gestionnaires visant à améliorer l'approche préventive des problèmes de détresse psychologique dans le milieu de travail;
- Déploiement du plan stratégique de promotion de la santé dans une perspective d'amélioration de la présence au travail;
- Déploiement d'un plan de communication visant à promouvoir les engagements de l'employeur et à prévenir les comportements indésirables en lien avec l'application de la Politique de respect de la personne;
- Poursuite de la coordination de la mise en place du système de gestion en santé et sécurité au travail (SGSST) par le suivi des mécanismes de reddition de comptes auprès des unités d'affaires et la mise en place de deux projets pilotes pour l'analyse de risques;
- Poursuite des audits de gestion en SST à la demande des unités d'affaires;
- Implantation d'une application informatique soutenant la gestion du Programme de verrouillage et de cadenassage;
- Poursuite du développement et implantation de l'application informatique soutenant le système de gestion en santé et sécurité du travail (SGSST);

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



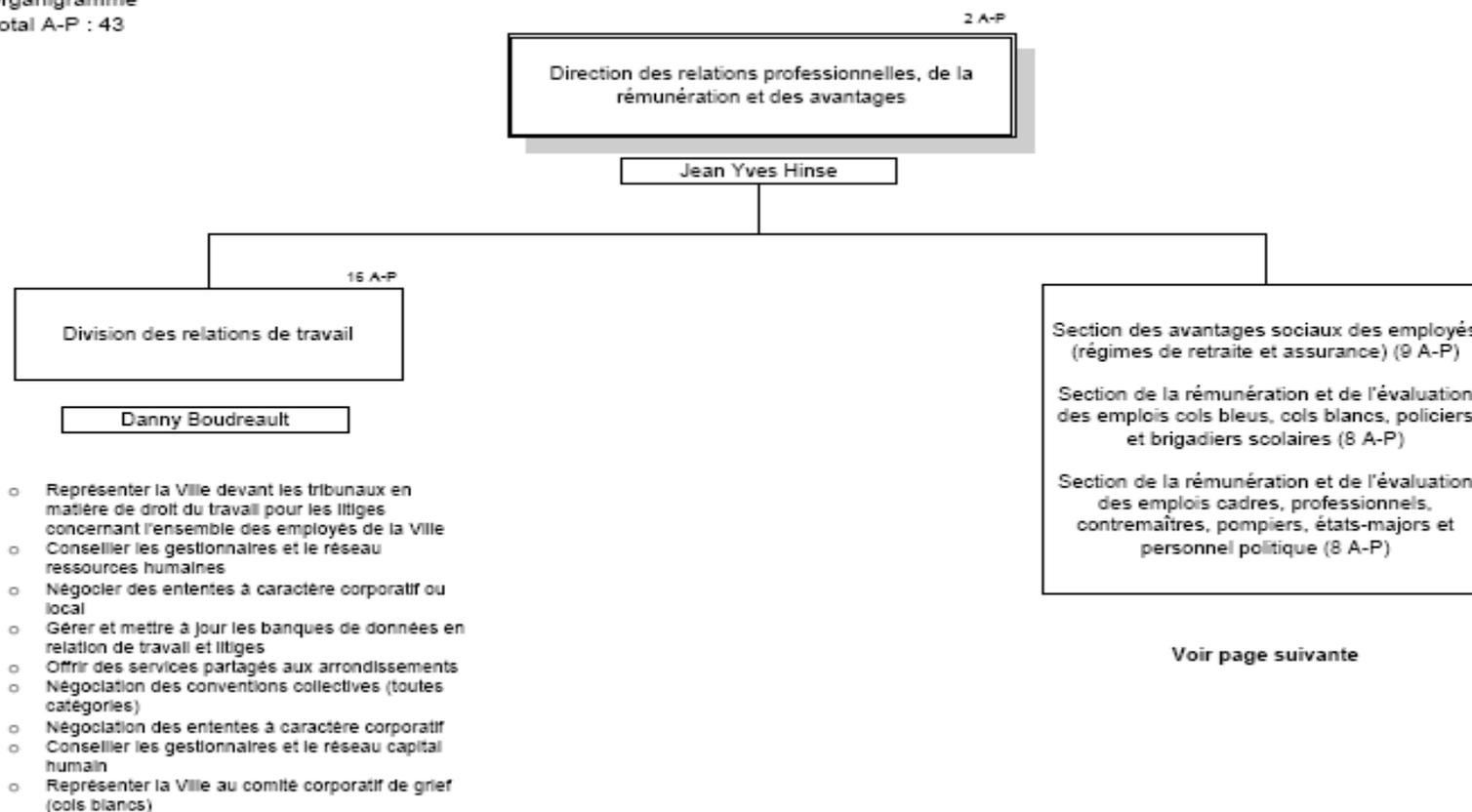
### ***ORIENTATIONS 2010-2011***

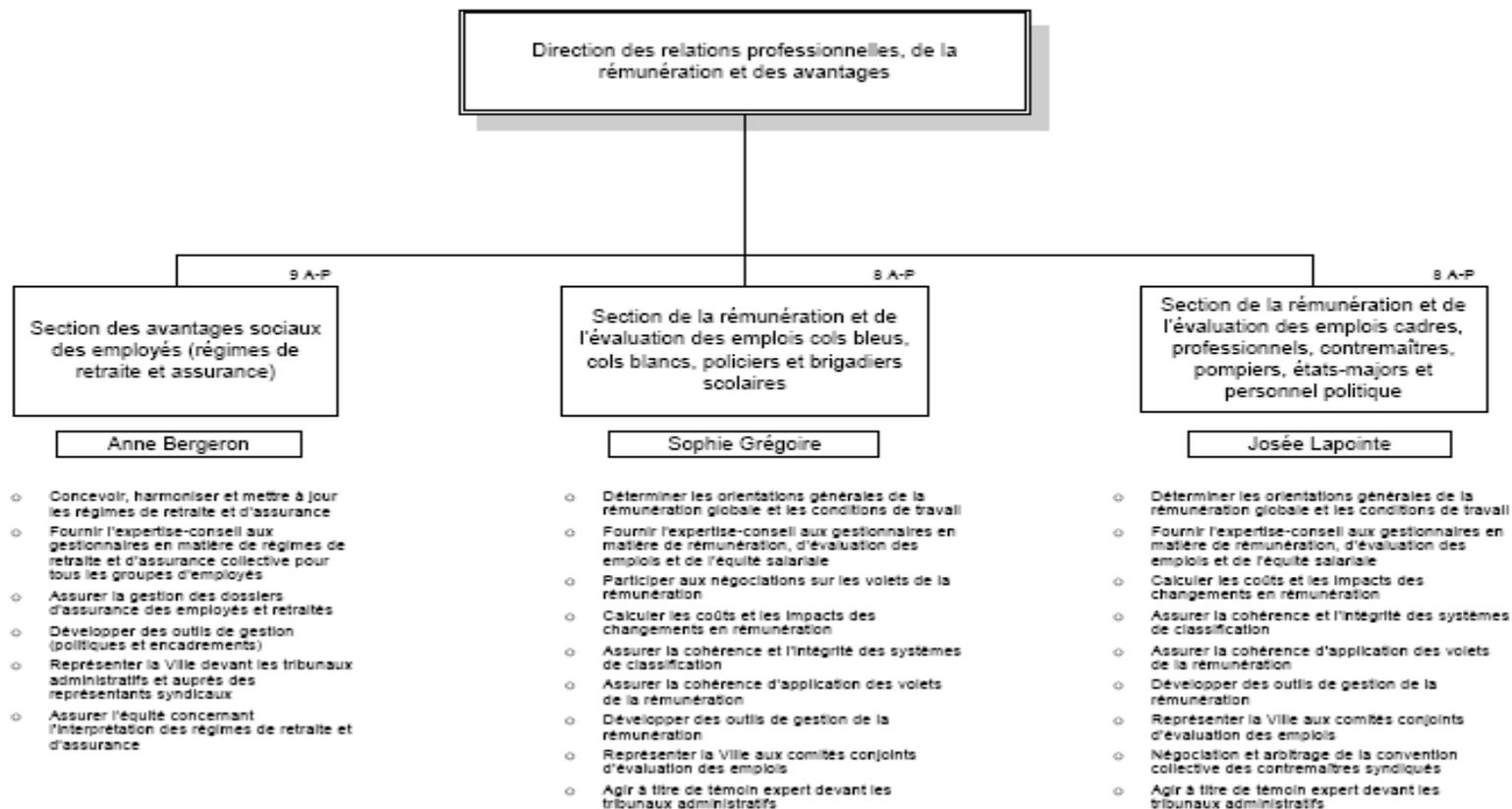
- Implantation progressive d'un programme de réadaptation dans un service corporatif facilitant et accélérant la réintégration au travail;
- Poursuite du développement et de l'intégration des indicateurs de gestion de la présence au travail dans un tableau de bord global par :
  - le développement d'indicateurs de gestion des absences reliées aux maladies personnelles;
  - le développement d'indicateurs de gestion de la prévention;
  - le développement d'indicateurs de gestion spécifiques aux projets pilotes visant l'amélioration de la présence au travail;
- Élaboration et implantation d'un plan d'action visant l'amélioration de la gestion de la présence au travail des employés cols bleus.

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

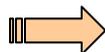
## Service du capital humain

Budget 2010  
Organigramme  
Total A-P : 43





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



### **PRINCIPALES RÉALISATIONS 2009**

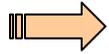
#### **Relations de travail**

- Les cinq ententes suivantes ont toutes été conclues en conformité avec le cadre financier :
  - a) **Professionnels généraux** (employés visés : 1 200)  
Entente intervenue le 13 mars 2009. Cette entente a été approuvée lors de l'assemblée générale des membres du syndicat le 31 mars 2009 et par le comité exécutif le 10 juin 2009;
  - b) **Architectes** (employés visés : 30)  
Entente intervenue le 16 avril 2009. Cette entente a été approuvée lors de l'assemblée des membres du syndicat le 11 mai 2009 et par le comité exécutif le 17 juin 2009;
  - c) **Contremaîtres** (employés visés : 130)  
Entente intervenue le 10 juillet 2009. Cette entente a été approuvée en assemblée générale des membres de l'association le 22 juin 2009 et par le comité exécutif le 30 septembre 2009;
  - d) **Juristes** (employés visés : 80)  
Entente intervenue le 16 décembre 2009. Cette entente a été approuvée en assemblée générale des membres du syndicat le même jour et sera soumise au comité exécutif le 20 janvier 2010;
  - e) **Brigadiers scolaires** (employés visés : 500)  
Entente intervenue le 4 décembre 2009. Cette entente a été approuvée en assemblée générale des membres du syndicat le 15 décembre 2009 et sera soumise au comité exécutif au début de 2010;

Ces cinq ententes s'ajoutent à celles intervenues en 2008 avec les employés cols blancs et les scientifiques.

- Trois négociations sont toujours en cours :
  - a) **Pompiers** (employés visés : 2 300)  
C'est suite à la demande de l'association que le processus de négociation avec le groupe des employés pompiers s'est poursuivi en arbitrage de différend depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

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



### **PRINCIPALES RÉALISATIONS 2009**

- Trois négociations sont toujours en cours (suite) :

Suite à la demande formulée par la Ville de Montréal, l'arbitre François Hamelin a rendu une décision historique le 18 mars 2009, décrétant que la durée de la convention collective sera de six ans pour se terminer le 31 décembre 2012.

Par le fait même, l'arbitre a indiqué aux parties que sa décision serait rendue en deux temps, soit :

- Décision sur le volet économique pour les années 2007, 2008 et 2009;
- Décision économique, de même que sur les conditions de travail applicables pour les années 2010, 2011 et 2012.

La preuve des parties sur le volet économique pour les années 2007, 2008 et 2009 a été complétée en décembre 2009. L'arbitre est actuellement en délibéré quant à la décision qu'il rendra d'ici la fin février 2010.

#### **b) Policiers (employés visés : 4 400)**

Tout comme le groupe des employés pompiers, c'est la fraternité qui a demandé la désignation d'un arbitre de différend afin de trancher sur les litiges qui nous opposent dans le cadre de la présente négociation.

En avril 2009, une entente négociée est intervenue entre le SPVM et la fraternité, encadrant le processus d'arbitrage en cours, en contrepartie de la fin des moyens de pression des policiers, et ce, jusqu'au 31 décembre 2010. L'entente confie le mandat suivant à l'arbitre de différend :

- Décision sur le volet économique pour les années 2007, 2008 et 2009;
- Décision sur les salaires pour 2010;
- Décision sur les salaires pour 2011 et 2012.

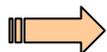
La preuve des parties sur le volet économique pour les années 2007, 2008 et 2009 est pratiquement terminée. La décision qui sera rendue en 2010 suivra celle qui sera rendue par l'arbitre Hamelin dans le dossier des pompiers.

#### **c) Cols bleus (employés visés : 5 000)**

Les négociations se sont poursuivies tout au cours de l'année 2009 sans qu'aucune entente ne puisse intervenir.

Le 15 septembre, le syndicat a fait une demande de conciliation auprès du ministre du Travail et une grève de 24 h a eu lieu le 31 août dernier. Un arrêt de travail de 4 h a également eu lieu le 7 octobre.

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



### **PRINCIPALES RÉALISATIONS 2009**

- Trois négociations sont toujours en cours (suite) :

Les trois enjeux principaux chez les cols bleus sont :

- Le cadre financier;
- Le plancher d'emploi;
- La récupération des emplois cols bleus qui ont été donnés en sous-contrats (ex. : neige, déchets, compteurs d'eau).

Les négociations vont se poursuivre en 2010 devant le conciliateur à raison deux jours par semaine à compter du 11 janvier.

#### **Retraite**

- **Employés cols bleus**

Une entente de principe a été conclue le 19 juin 2009 avec le syndicat, permettant d'harmoniser à coût nul les quelque 15 régimes de retraite des employés cols bleus. Cette entente a été entérinée par le comité exécutif le 29 juillet 2009 et signée le 2 octobre 2009.

#### **Assurance collective**

- **Professionnels :**

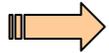
Le 1<sup>er</sup> juillet 2009, les régimes d'assurance collective des professionnels généraux de l'ex-Ville de Montréal, de l'ancienne Communauté urbaine de Montréal et des ex-villes de banlieue ont été harmonisés à coût nul pour la Ville de Montréal.

Le régime d'accueil est maintenant celui des professionnels généraux de l'ex-Ville de Montréal. Il est à noter que les régimes en vigueur pour les retraités demeurent inchangés pour le moment.

- **Contremaîtres :**

Dans le cadre du renouvellement de leur convention collective, le groupe des contremaîtres syndiqués est dorénavant intégré au groupe d'assurance collective des cadres. Cette intégration s'est faite sans coût pour la Ville.

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



### **PRINCIPALES RÉALISATIONS 2009**

#### **Équité salariale**

##### **▪ Employés cols blancs**

Une entente est intervenue entre les membres du comité mixte d'équité salariale sur la totalité des modalités permettant de procéder au premier affichage. Ce premier affichage est l'une des étapes charnières du processus et vise à préciser l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Ce projet est l'un des plus importants en matière d'équité salariale au Québec puisque la loi 170 prévoit qu'il soit piloté par la Ville Montréal et qu'il s'applique aux employés de la Ville de même qu'à l'ensemble des employés des villes reconstituées au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

##### **▪ Professionnels généraux**

Le comité conjoint a finalisé les étapes d'évaluation des emplois à l'automne 2009 et s'est entendu sur la méthode d'estimation des écarts le 9 décembre 2009.

Le deuxième affichage prévu par la loi a débuté le 5 janvier 2010 et a été terminé le 5 mars 2010.

Par la suite, la Ville procédera au calcul des ajustements salariaux auxquels chacun des employés a droit.

##### **▪ Architectes et scientifiques**

Les comités conjoints ont finalisé les travaux d'équité et convenu qu'il n'y a aucun emploi à prédominance féminine dans ces deux groupes. En conséquence, aucun ajustement salarial ne sera payable.

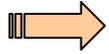
L'affichage prévu par la loi est actuellement en cours pour chacun de ces groupes et, dans les deux cas, se terminera, le 29 janvier 2010, ce qui mettra fin aux programmes initiaux.

##### **▪ Brigadiers scolaires**

Les travaux d'équité sont terminés pour ce groupe d'employés. Les comités ne s'entendent pas sur la méthodologie à privilégier pour calculer les écarts salariaux.

Le syndicat a déposé une plainte auprès de la Commission de l'équité salariale. Les conclusions actuelles que la Commission nous a communiquées sont : soit de recommencer l'ensemble du processus, soit d'en arriver à une entente. Les parties ont privilégié cette deuxième option. Les discussions ont été engagées en début janvier.

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



### **PRINCIPALES RÉALISATIONS 2009**

#### **Décisions des tribunaux**

- Le 8 septembre 2009 : La Cour d'appel, présidée par le juge André Rochon, a donné raison à la Ville de Montréal quant à l'application du Règlement sur la propreté dans l'arrondissement de Ville-Marie;
- Le 2 septembre 2009 : La Cour supérieure, présidée par le juge Marc De Wever, a donné raison à la Ville de Montréal de même qu'au SIM et annulé certaines conclusions émises par l'arbitre Jean-Denis Gagnon dans le dossier d'un capitaine par caserne;

Ce jugement a été rendu suite à la décision du 15 août 2008 de la juge Pierrette Rayle de la Cour d'appel de même que celle du 27 juin 2008 rendue par le juge Martin Castonguay de la Cour supérieure qui accordait à la Ville de Montréal un sursis d'application de la décision de l'arbitre;

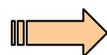
- Le 30 juin 2009 : La CRT, présidée par le commissaire Jacques Vignola, a maintenu le congédiement de M. Daniel Labrecque, cadre de l'arrondissement de Ahuntsic-Cartierville;
- Le 18 mars 2009 : L'arbitre de différend Me François Hamelin a rendu une décision favorable et historique à la Ville de Montréal quant à la durée de la convention collective des pompiers (6 ans) qui se terminera le 31 décembre 2012.

#### **Congédiements**

- 37 congédiements en 2009 :

❖ Fraude/vol	12
❖ Violence/intimidation	2
❖ Troubles de comportement	1
❖ Absentéisme	9
❖ Autres	13

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



### ***ORIENTATIONS 2010-2011***

#### **Négociation des conventions collectives de travail**

L'année 2010 sera marquée par la poursuite des deux dossiers en arbitrage de différend, soit celui des pompiers et celui des policiers, de même que la continuité de la négociation de la convention collective des cols bleus.

Les négociations pour le renouvellement de l'ensemble des conventions collectives débiteront à nouveau à l'automne 2010, après l'approbation d'un nouveau cadre financier.

#### **Régimes de retraite**

Nous allons finaliser les discussions avec le groupe des employés cols blancs de même que les professionnels en vue d'en arriver à une entente visant l'harmonisation à coût nul des différents régimes de retraite toujours en vigueur dans chacun de ces groupes.

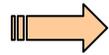
#### **Équité salariale**

Poursuite des discussions avec les groupes qui n'auront pas finalisé les travaux et enclenchement du processus pour les employés cadres ainsi que pour les cols bleus.

#### **Climat de travail**

Poursuite des démarches de transformation de culture organisationnelle afin d'améliorer le climat de travail auprès des employés cols bleus et pompiers.

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



### ***ORIENTATIONS 2010-2011***

#### **Rémunération**

Introduire, après approbation des instances décisionnelles, une nouvelle structure de rémunération du personnel cadre.

Revoir l'offre de rémunération globale de l'organisation afin qu'elle soit davantage alignée sur la réalisation des objectifs organisationnels :

- implantation d'une nouvelle structure de rémunération et de gestion salariale pour les cadres et les cadres supérieurs;
- accroissement des possibilités de flexibilité dans la rémunération globale offerte aux employés cadres.

# ***ANNEXES***

## Revenus et dépenses par compétences

*(en milliers de dollars)*

	Revenus		Dépenses	
	Budget Comparatif 2009	Budget comparatif 2010	Budget Comparatif 2009	Budget comparatif 2010
Conseil municipal	34 685,0	32 638,0	19 396,0	19 344,0
Conseil d'agglomération	1 759,0	1 610,0	-	-
<b>Total</b>	<b>36 444,0</b>	<b>34 248,0</b>	<b>19 396,0</b>	<b>19 344,0</b>

## Revenus par activités

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal				Conseil d'agglomération				Total			
	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010
<b>Administration générale</b>												
Conseil municipal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Application de la loi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion financière et administrative	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Greffe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Évaluation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion du personnel	120,0	499,0	490,0	120,0	-	-	-	-	120,0	499,0	490,0	120,0
Autres	1 296,0	1 784,0	1 562,0	1 464,0	304,0	304,0	484,0	107,0	1 600,0	2 088,0	2 046,0	1 571,0
<b>Sécurité publique</b>												
Police	-	-	-	-	1 455,0	1 455,0	1 242,0	1 503,0	1 455,0	1 455,0	1 242,0	1 503,0
Sécurité incendie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sécurité civile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Santé et bien-être</b>												
Inspection des aliments	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Logement social	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sécurité du revenu	33 269,0	33 269,0	28 227,0	31 054,0	-	-	-	-	33 269,0	33 269,0	28 227,0	31 054,0
Autres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>34 685,0</b>	<b>35 552,0</b>	<b>30 279,0</b>	<b>32 638,0</b>	<b>1 759,0</b>	<b>1 759,0</b>	<b>1 726,0</b>	<b>1 610,0</b>	<b>36 444,0</b>	<b>37 311,0</b>	<b>32 005,0</b>	<b>34 248,0</b>

## Dépenses par activités

*(en milliers de dollars)*

	Conseil municipal				Conseil d'agglomération				Total			
	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010
<b>Administration générale</b>												
Conseil municipal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Application de la loi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion financière et administrative	1 379,0	1 799,0	1 615,0	1 431,0	-	179,0	139,0	-	1 379,0	1 978,0	1 754,0	1 431,0
Greffé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Évaluation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gestion du personnel	16 581,0	21 018,0	20 585,0	16 509,0	-	598,0	337,0	-	16 581,0	21 616,0	20 922,0	16 509,0
Autres	1 436,0	1 874,0	1 469,0	1 404,0	-	-	-	-	1 436,0	1 874,0	1 469,0	1 404,0
<b>Total</b>	<b>19 396,0</b>	<b>24 691,0</b>	<b>23 669,0</b>	<b>19 344,0</b>	<b>-</b>	<b>777,0</b>	<b>476,0</b>	<b>-</b>	<b>19 396,0</b>	<b>25 468,0</b>	<b>24 145,0</b>	<b>19 344,0</b>

## Revenus par objets

*(en milliers de dollars)*

	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010
Taxes	-	-	-	-
Paiements tenant lieu de taxes	-	-	-	-
Services rendus aux organismes municipaux	-	-	-	-
Autres services rendus	36 250,0	37 117,0	32 003,0	34 054,0
Autres revenus	-	-	2,0	-
Transferts	194,0	194,0	-	194,0
<b>Total</b>	<b>36 444,0</b>	<b>37 311,0</b>	<b>32 005,0</b>	<b>34 248,0</b>

## Dépenses par objets

*(en milliers de dollars)*

	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010
Rémunération et cotisations de l'employeur	13 499,0	18 007,0	17 944,0	13 620,0
Transport et communication	415,0	240,0	259,0	375,0
Services professionnels	2 214,0	4 002,0	2 851,0	2 143,0
Services techniques et autres	385,0	359,0	275,0	587,0
Location, entretien et réparation	2 145,0	2 112,0	2 094,0	1 880,0
Biens non durables	171,0	181,0	155,0	172,0
Frais de financement	-	-	-	-
Contributions à des organismes	-	-	-	-
Autres objets	567,0	567,0	567,0	567,0
Financement	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>19 396,0</b>	<b>25 468,0</b>	<b>24 145,0</b>	<b>19 344,0</b>

## Dépenses par catégories d'emplois

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

	\$		Années-personnes	
	Budget Comparatif 2009	Budget comparatif 2010	Budget Comparatif 2009	Budget comparatif 2010
<b>Rémunération et cotisations de l'employeur</b>				
Élus	-	-	-	-
Cadres et contremaîtres	9 844,0	<b>9 669,0</b>	89,0	<b>86,0</b>
Cols blancs	2 008,0	<b>2 331,0</b>	26,0	<b>26,0</b>
- Étudiants Programme particulier (PPP - EÉC)	1 435,0	<b>1 404,0</b>		
Professionnels	212,0	<b>216,0</b>	2,0	<b>2,0</b>
Policiers	-	-	-	-
Pompiers	-	-	-	-
Préposés aux travaux d'écoliers	-	-	-	-
Cols bleus	-	-	-	-
<b>Total</b>	13 499,0	<b>13 620,0</b>	117,0	<b>114,0</b>

## Dépenses par activités

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal				Conseil d'agglomération				Total			
	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010	Budget original Comparatif 2009	Budget modifié Comparatif 2009	Réel Comparatif 2009	Budget comparatif 2010
<b>Administration générale</b>												
<b>Direction principale</b>												
- Bureau du directeur principal, administration, charge interunité DSI et autres (inclut près de 2,0 M\$ en loyer)	4 785,1	4 565,5	4 535,5	4 606,8					4 785,1	4 565,5	4 535,5	4 606,8
- Enquêtes & analyses internes	320,6	320,6	510,6	423,1					320,6	320,6	510,6	423,1
<b>Direction de la main-d'œuvre et du développement de la gestion</b>												
- Structures de gestion, développement des pratiques de gestion et des compétences	1 151,6	901,3	948,3	1 052,9					1 151,6	901,3	948,3	1 052,9
- Planification de la main-d'œuvre et de la dotation	1 087,4	952,5	982,5	1 210,0					1 087,4	952,5	982,5	1 210,0
- Évaluation des compétences et développement de la carrière	-	-	-	60,0					-	-	-	60,0
- Services d'information de la main-d'œuvre	998,0	998,0	1 014,0	1 066,2					998,0	998,0	1 014,0	1 066,2
- Autres items : Fonds de formation professionnels (prévu dans la convention collective)	-	-	-	181,9					-	-	-	181,9
- Autres items : Programme de parrainage et emplois étudiants	1 435,5	1 874,2	1 840,9	1 404,4					1 435,5	1 874,2	1 840,9	1 404,4
<b>Direction du soutien à la gestion de la présence au travail</b>												
- Suivi des absences, santé au travail et programme aide aux emp. (PAE)	1 392,7	1 316,0	1 421,0	1 429,3					1 392,7	1 316,0	1 421,0	1 429,3
- Expertise conseil en santé et sécurité au travail (SST)	1 410,5	1 292,1	1 391,1	1 297,0					1 410,5	1 292,1	1 391,1	1 297,0
- Financement, suivi et évaluation de la performance en santé et sécurité au travail (SST)	970,4	966,4	1 051,4	967,9					970,4	966,4	1 051,4	967,9
<b>Direction des relations professionnelles, de la rémunération et des avantages</b>												
- Relations de travail et avantages sociaux	3 666,1	9 326,3	7 780,6	3 645,1		777,0	476,1		3 666,1	10 103,3	8 256,7	3 645,1
- Rémunération	2 178,2	2 178,2	2 193,2	1 999,4					2 178,2	2 178,2	2 193,2	1 999,4
<b>Total</b>	<b>19 396,0</b>	<b>24 691,0</b>	<b>23 669,0</b>	<b>19 344,0</b>	<b>-</b>	<b>777,0</b>	<b>476,1</b>	<b>-</b>	<b>19 396,0</b>	<b>25 468,0</b>	<b>24 145,1</b>	<b>19 344,0</b>

**RESPONSABLE**

**Yves Grimard  
Service du capital humain  
1550, rue Metcalfe, 11<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H3A 3P1  
Téléphone : 514 872-2961**