

Budget 2026

Programme décennal d'immobilisations 2026-2035



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



Diane Bouchard

Service des ressources humaines et des communications

21 janvier 2026

Plan de la présentation

Organigramme 2026

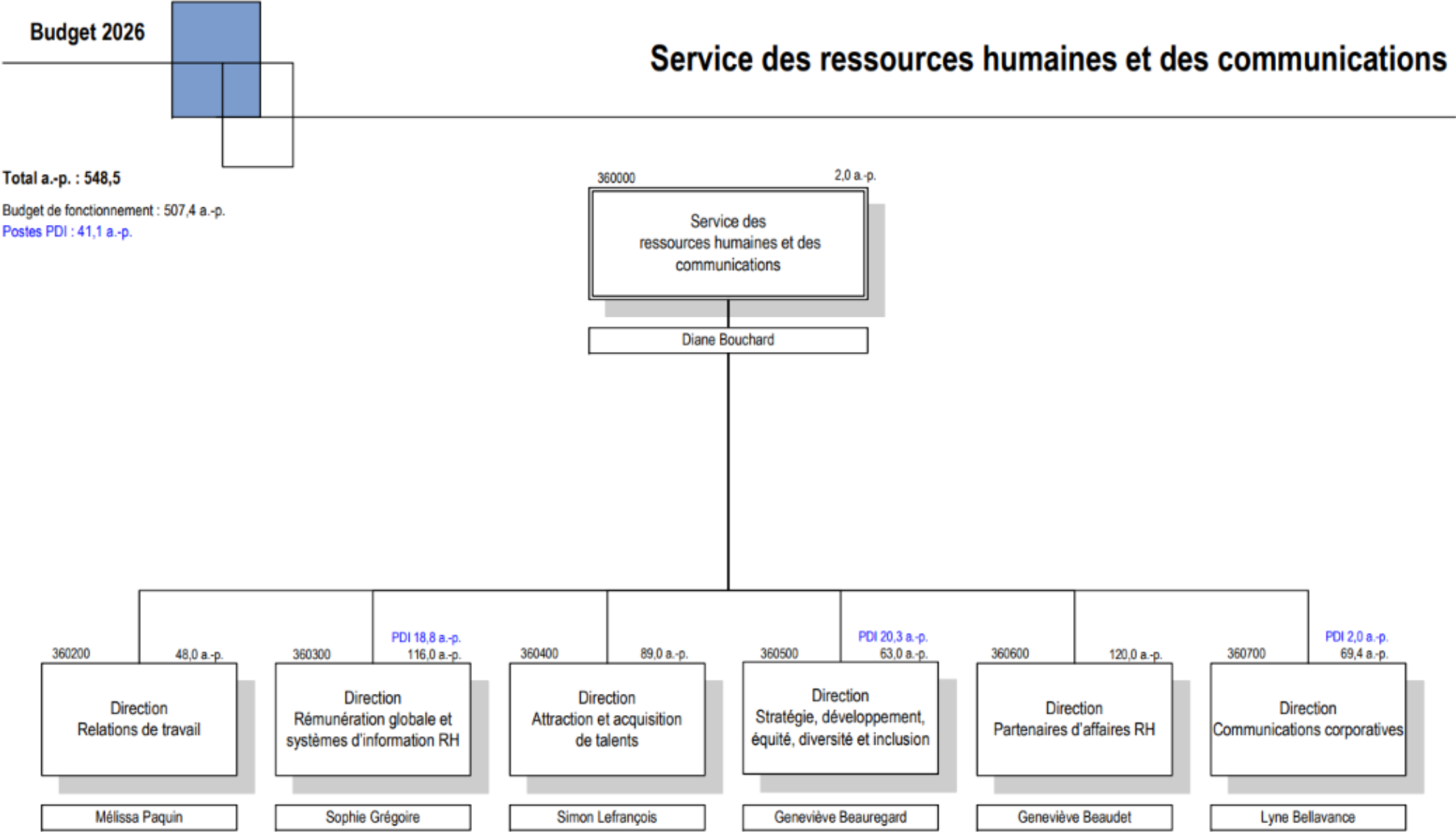
Faits saillants 2025 et impacts

Budget de fonctionnement

1. Évolution budgétaire 2025
2. Objectifs 2026
3. Budget 2026
 - a. Sommaire des revenus et dépenses par compétences
 - b. Principaux écarts 2026 vs 2025
 - c. Variations de l'effectif par catégories d'emplois

Période de questions

Organigramme 2026



Faits saillants 2025 et impacts

- Adoption de la nouvelle Politique Équité, diversité et inclusion (EDI) et antiracisme par les instances.
- Déploiement des modifications au modèle hybride et élaboration d'un encadrement et d'outils pour les espaces non assignés.
- Embauche de 263 recrues policières dont 30% sont issues de la diversité.
- Développement d'un programme corporatif de reconnaissance et de valorisation du personnel.
- Déploiement de programmes de prévention en santé et sécurité au travail dans chacune des unités de la Ville en conformité avec la Loi 27.
- Nouvelle mise en production dans le cadre du programme TransfoRH, avec le deuxième déploiement de la paie dans la solution informatique Simon+, cette fois-ci pour le personnel de l'accréditation des professionnelles et professionnels généraux.
- Réalisation de la revue d'unité dont le résultat est l'abolition de 28 AP (3 559 300\$) pour une réduction totale de 3 966 300 \$.
- Conception et déploiement de campagnes de communication et d'acceptabilité :
 - Aménagement et infrastructures; habitations modulaires avec accompagnement; propreté; habitation; plan d'urbanisme et de mobilité 2050; revitalisation du centre-ville.

Budget de fonctionnement 2026



1. Évolution budgétaire 2025 – Revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Budget original 2025	59 493,8	1 900,0	61 393,8
	-	-	-
Budget modifié 2025	59 493,8	1 900,0	61 393,8
Prévisions 2025	50 317,0	1 900,0	52 217,0
Surplus (déficit)	(9 176,8)	-	(9 176,8)
<u>Explications des principaux écarts</u>			
<u>Bureau du régime de retraite</u>			
Négociation à venir avec les représentants d'employés concernés, aucun revenu pour l'année en cours.	(4 363,1)		(4 363,1)
<u>Remboursement des prêts d'employé(e)s</u>			
Diminution du revenu provenant des prêts d'employé(e)s à l'Agence de Mobilité Durable dû principalement aux postes vacants.	(5 450,0)		(5 450,0)
Augmentation des revenus reliés à l'entente avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Moins de départs à la retraite que prévu, compensés par une augmentation des dépenses équivalentes	636,3		636,3
	(9 176,8)	-	(9 176,8)

1. Évolution budgétaire 2025 – Dépenses

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Budget original 2025	78 561,5	763,9	79 325,4
Divers virements et transferts budgétaires effectués afin de financer en 2025 des activités de communication liées au plan de propreté, au budget participatif, à la valorisation de la langue française, à la promotion du règlement sur l'hébergement touristique, à la stratégie de la vie nocturne, à la campagne des bibliothèques, au projet sur les arbres en milieu urbain ainsi qu'au projet Montréal en affaires et en français.	1 314,1		1 314,1
	-	-	-
Budget modifié 2025	79 875,6	763,9	80 639,5
Prévisions 2025	79 875,6	763,9	80 639,5
Surplus (déficit)	-	-	-
<u>Explications des principaux écarts</u>			
	-	-	-

2. Objectifs 2026

Priorité 1 - Accroître la rigueur de gestion budgétaire pour améliorer la performance et offrir une expérience client et citoyenne de qualité

1- Contribuer aux efforts budgétaires de la Ville :

- Au 30 juin 2026, avoir réaffecté les personnes mises en disponibilité dans le cadre de la revue d'unité.
- Au 31 décembre 2026, avoir renouvelé l'entente des conditions de travail des cadres et de l'état-major.
- Au 31 décembre 2026, avoir négocié et conclu les ententes de principe pour un total de sept conventions collectives.

2- Accroître l'efficience des processus et outils afin de les rendre agiles, simples et innovants :

- Modernisation des outils RH et réponse à la désuétude technologique :
 - Au premier trimestre 2026, avoir déployé la paie pour le personnel col bleu dans Simon +.
 - D'ici le 31 décembre 2026, avoir terminé les travaux reliés à la configuration de la paie pour le personnel col blanc en vue d'une implantation en janvier 2027.
 - D'ici la fin de l'année 2026, avoir procédé à raison de 70 % à la migration du système de gestion de temps actuel, Kronos, vers la nouvelle solution infonuagique.

2. Objectifs 2026 (suite)

Priorité 1 - Accroître la rigueur de gestion budgétaire pour améliorer la performance et offrir une expérience client et citoyenne de qualité (suite)

3- Offrir des services qui répondent aux besoins organisationnels.

- Au premier trimestre 2026, avoir lancé le nouvel intranet.
- Au 31 décembre 2026, avoir réalisé des communications citoyennes sur les enjeux d'habitation, de propreté, d'itinérance et de gestion des chantiers.

Priorité 2 - Reconnaître et valoriser pour bénéficier d'un personnel engagé et au service de la population

1- Améliorer l'engagement de notre personnel

- Obtenir un taux de réponse de 70 % au sondage de mobilisation du personnel déployé au printemps 2026.
- Au 31 décembre 2026, l'ensemble des unités d'affaires auront développé un plan d'action en réponse aux résultats du sondage de mobilisation.
- Au 31 décembre 2026, cinq outils destinés aux gestionnaires visant à valoriser et reconnaître le personnel auront été développés et déployés.

2. Objectifs 2026 (suite)

Priorité 2 - Reconnaître et valoriser pour bénéficier d'un personnel engagé et au service de la population (suite)

2- Soutenir les gestionnaires dans l'exercice de leur rôle

- Au 31 décembre 2026, avoir déployé l'offre de formation “Circuit Bleu” et augmenté de 50 % du nombre de formations offertes aux gestionnaires des cols bleus en arrondissements.
- Poursuivre le déploiement de la cohorte de relève inclusive pour les emplois de directeurs et directrices de services et d'arrondissements.
- Poursuivre le programme Leader en évolution pour les gestionnaires et aspirants gestionnaires.

3- Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

- Au 30 novembre 2026, avoir atteint un taux de 3 % de représentation de personnes handicapées au sein de notre personnel.
- Au 31 décembre 2026, 70 % du personnel non branché (cols bleus, pompières et pompiers, policières et policiers) aura suivi la formation sur le Respect de la personne.
- Au 30 novembre 2026, avoir atteint un taux d'embauche de 33% de personnes de minorités visibles et ethniques pour l'ensemble des catégories d'emplois.

2. Budget 2026

a) Sommaire des revenus et dépenses par compétences

(en milliers de dollars)

	Revenus						
	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Réel comparatif 2024	Prévision comparative 2025	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Conseil municipal	37 795,8	39 888,0	45 003,5	46 421,9	50 665,7	59 493,8	61 371,7
Conseil d'agglomération	3 879,6	4 041,2	2 568,1	1 982,6	1 900,0	1 900,0	1 720,0
Total	41 675,4	43 929,2	47 571,6	48 404,5	52 565,7	61 393,8	63 091,7

(en milliers de dollars)

	Dépenses						
	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Réel comparatif 2024	Prévision comparative 2025	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Conseil municipal	69 485,8	73 267,5	75 036,7	77 766,9	79 875,6	78 717,7	78 532,3
Conseil d'agglomération	37,8	-	-	-	763,9	763,9	783,0
Total	69 523,6	73 267,5	75 036,7	77 766,9	80 639,5	79 481,6	79 315,3

2. Budget 2026

b) Principaux écarts 2026 vs 2025 – Revenus

(en milliers de dollars)

	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Comparatif 2025	59 493,8	1 900,0	61 393,8
Augmentation de la cible des revenus pour le prêt d'employé(e)s à l'Agence de Mobilité Durable provenant de l'ajustement de rémunération accordée	2 394,0		2 394,0
Ajustement de la cible pour le prêt d'employé(e)s à des organismes externes	504,4		504,4
			-
Ajustement des cibles pour les libérations syndicales des employé(e)s cols blancs, cols bleus, professionnelles et professionnels, policières et policiers	504,0	(180,0)	324,0
			-
Départ à la retraite de 17 employé(e)s en prêt au ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale	(1 524,5)		(1 524,5)
Variation totale	1 877,9	(180,0)	1 697,9
Budget 2026	61 371,7	1 720,0	63 091,7

2. Budget 2026

b) Principaux écarts 2026 vs 2025 – Dépenses

(en années-personnes et en milliers de dollars)

	A-P.	Conseil municipal	Conseil d'agglomération	Total
Comparatif 2025	529,0	78 717,7	763,9	79 481,6
Ajustements et indexations salariales		2 730,0	19,1	2 749,1
Création de 10 postes temporaires pour soutenir la mise en production de SIMON +	10,0	1 309,3		1 309,3
Transfert en provenance du Service des grands parcs, du Mont-Royal et des sports (SGPMRS) pour financer les communications citoyennes entourant l'événement UCI 2026	0,8	957,0		957,0
Indexation 1,9 % - Autres familles de dépenses		214,7		214,7
Campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention auprès de la population et du personnel	0,6	61,4		61,4
Non récurrence des postes additionnels pour les nouvelles embauches au SPVM	(5,0)	(491,5)		(491,5)
Fin du projet boîte Bienvenue bébé		(1 000,0)		(1 000,0)
Abolition de postes et réduction des autres catégories de dépenses dans le cadre de la revue des activités	(28,0)	(3 966,3)		(3 966,3)
Variation totale	(21,6)	(185,4)	19,1	(166,3)
Budget 2026	507,4	78 532,3	783,0	79 315,3

2. Budget 2026

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

	(en milliers de dollars)					
	Budget comparatif 2021	Budget comparatif 2022	Budget comparatif 2023	Budget comparatif 2024	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Rémunération et cotisations de l'employeur						
Élus	-	-	-	-	-	-
Cadres de gestion	8 073,8	8 585,4	9 440,4	9 449,5	10 165,6	9 940,0
Cadres conseil	32 549,4	33 711,7	35 357,2	35 329,9	36 545,9	37 437,5
Sous-total — Cadres	40 623,2	42 297,1	44 797,6	44 779,4	46 711,5	47 377,5
Contremaîtres	445,0	470,8	523,5	787,7	405,4	97,5
Cols blancs	14 483,3	15 943,3	16 352,4	14 671,8	14 672,2	14 540,5
Professionnels	7 853,6	9 410,1	8 738,6	8 088,7	8 235,7	8 071,5
Pompiers	699,6	715,3	729,6	745,3	763,9	783,0
Cols bleus	1 354,2	1 404,9	1 449,0	1 442,8	1 464,7	1 509,3
Gestion des postes vacants	(2 560,5)	(3 152,2)	(3 923,4)	(3 852,8)	(4 072,6)	(4 091,1)
Total	62 898,4	67 089,3	68 667,3	66 662,9	68 180,8	68 288,2



Période de questions



Annexes

Annexes

1. Mission
2. Organigramme 2025
3. Objectifs et réalisations 2025
4. Bilan en matière de santé et sécurité au travail

Annexes - Budget de fonctionnement

1. Indicateurs de performance
2. Indicateurs clés – diversité en emploi – Représentation
3. Indicateurs clés – diversité en emploi – Embauche
4. Budget 2026 : Revenus et dépenses par objets
5. Budget 2026 : Revenus et dépenses par objets – Explication des écarts
6. Budget 2026 : Dépenses par catégories d'emplois
7. Accessibilité universelle : mesures mises en œuvre
8. Liste des acronymes



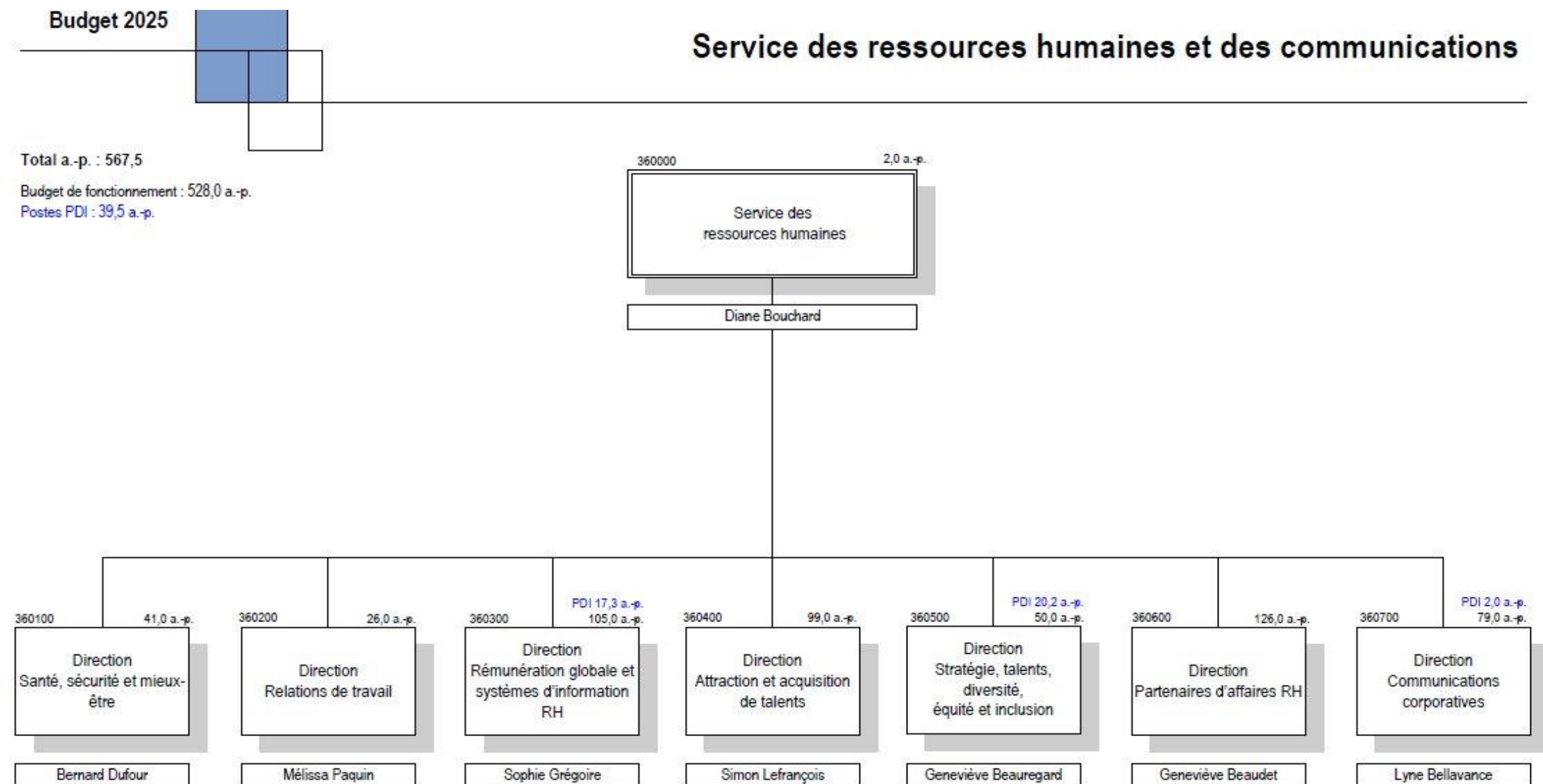


1. Mission

Le Service des ressources humaines et des communications exerce un leadership stratégique en offrant des services-conseils et des solutions à haute valeur ajoutée qui permettent une gestion rigoureuse des ressources humaines et des communications.

Il contribue de manière importante à ce que la Ville dispose de personnel compétent, mobilisé et en santé dans une perspective d'excellence du service aux citoyennes et citoyens. Il inspire les Montréalaises et Montréalais en communiquant une vision claire d'une ville dynamique, attrayante et inclusive. Il accompagne la population en fournissant une information accessible sur les services municipaux et favorise sa participation conformément à ses valeurs de démocratie et de participation publique.

2. Organigramme 2025



3. Objectifs et réalisations 2025

1- Accroître l'attraction, la mobilisation et la fidélisation de la main-d'œuvre

- Refonte de l'intranet : travaux réalisés pour le lancement en 2026 d'une nouvelle version plus accessible et conviviale
- Reconnaissance et valorisation de notre personnel :
 - Déploiement d'un programme portant sur la gestion de la charge de travail.
 - Développement d'un programme corporatif de reconnaissance et valorisation du personnel qui sera mis en place en 2026.
 - Octroi d'un contrat pour un sondage de mobilisation allégé qui sera administré en 2026.

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

- Mise en place d'une cohorte diversifiée de relève de directrices et directeurs d'arrondissements et de services.
- Déploiement d'un programme de développement des compétences en ÉDI pour les exécutifs syndicaux.
- Politique ÉDI adoptée par les instances.

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

- Déploiement de programmes de prévention en santé et sécurité au travail dans les unités de la Ville.

3. Objectifs et réalisations 2025 - suite

4- Poursuivre la mise en place de la transformation RH avec la nouvelle solution technologique SIMON+

- Deuxième livraison Simon + : déploiement de la paie pour les professionnelles et professionnels généraux.

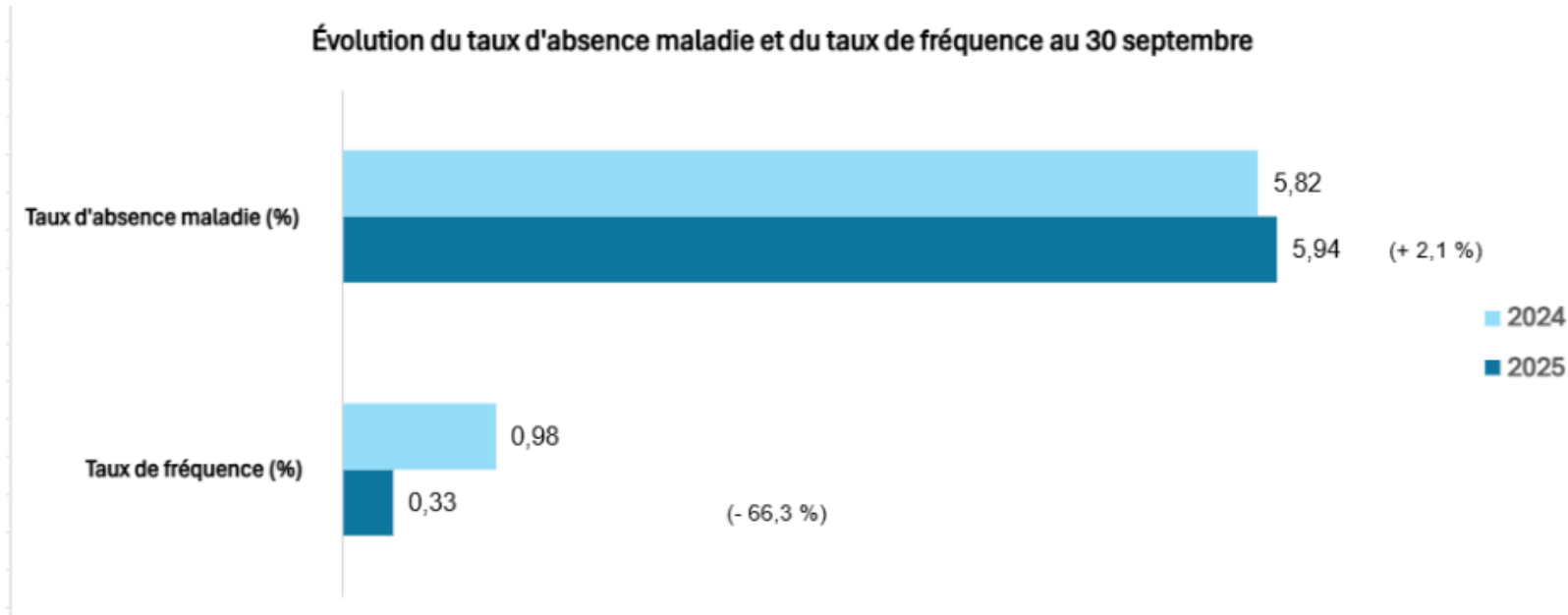
5- Soutenir et améliorer la performance organisationnelle en assurant une expérience client exemplaire

- Implantation de la nouvelle convention collective des juristes.
- Mise en place des initiatives identifiées dans la revue des unités (réduction de 28 AP et du budget pour un montant total de 3 966,2 millions).
- Distribution d'une identité numérique Ville à tout le personnel manuel, afin qu'il puisse accéder à Simon+ et optimiser leur intégration à l'environnement numérique de la Ville (Outlook, Teams, etc.).

6- Faire rayonner le leadership et les actions de la Ville sur les priorités

- Mesure de l'appréciation ou de la clarté des communications sur les sujets de la propreté, des bons comportements dans les parcs, des chantiers et de la collecte des matières recyclables.
- Mise à jour des normes graphiques pour accroître le taux d'accessibilité universelle des productions destinées à la population et au personnel.

4. Bilan en matière de santé et sécurité au travail SRHC



- **Augmentation du taux d'absence maladie** : entre 2024 et 2025, le taux d'absence maladie a augmenté de 2,1 %.
- **Diminution du taux de fréquence** : entre 2024 et 2025, le taux de fréquence a diminué de 66,3%. Le nombre d'accidents est passé de 3 en 2024 à 1 en 2025.



Annexes

Budget de fonctionnement

1. Indicateurs clés du Service

1. Formations de conformité en: Cybersécurité, Code de conduite, Respect de la personne, Alcool, drogues et médicaments
2. Taux d'embauche et de promotion des personnes de minorités visibles et ethniques dans des postes de gestionnaires
3. Taux d'embauche de personnes de minorités visibles et ethniques pour l'ensemble des catégories d'emplois
4. Représentation des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi
5. Embauche des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi
6. Taux de respect de l'encadrement sur l'allocation automobile dans le tableau de bord de rigueur de gestion de la direction générale.
7. Ratio d'encadrement de 1/ 11 pour toutes les unités (exclus le SIM et le SPVM)
8. Évolution de l'embauche des 5 groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi
9. Bilan en matière de santé et sécurité - Ville
10. Délai de réponse à la Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes (CAPP)
11. Délai de comblement de postes
12. Proportion de demandes résolues dans les délais prévus à l'offre de service au centre de service aux employés ressources humaines (CSE-RH)
13. Pourcentage de non-conformité des mouvements de main-d'œuvre
14. Indice de satisfaction des partenaires du Service des ressources humaines et des communications

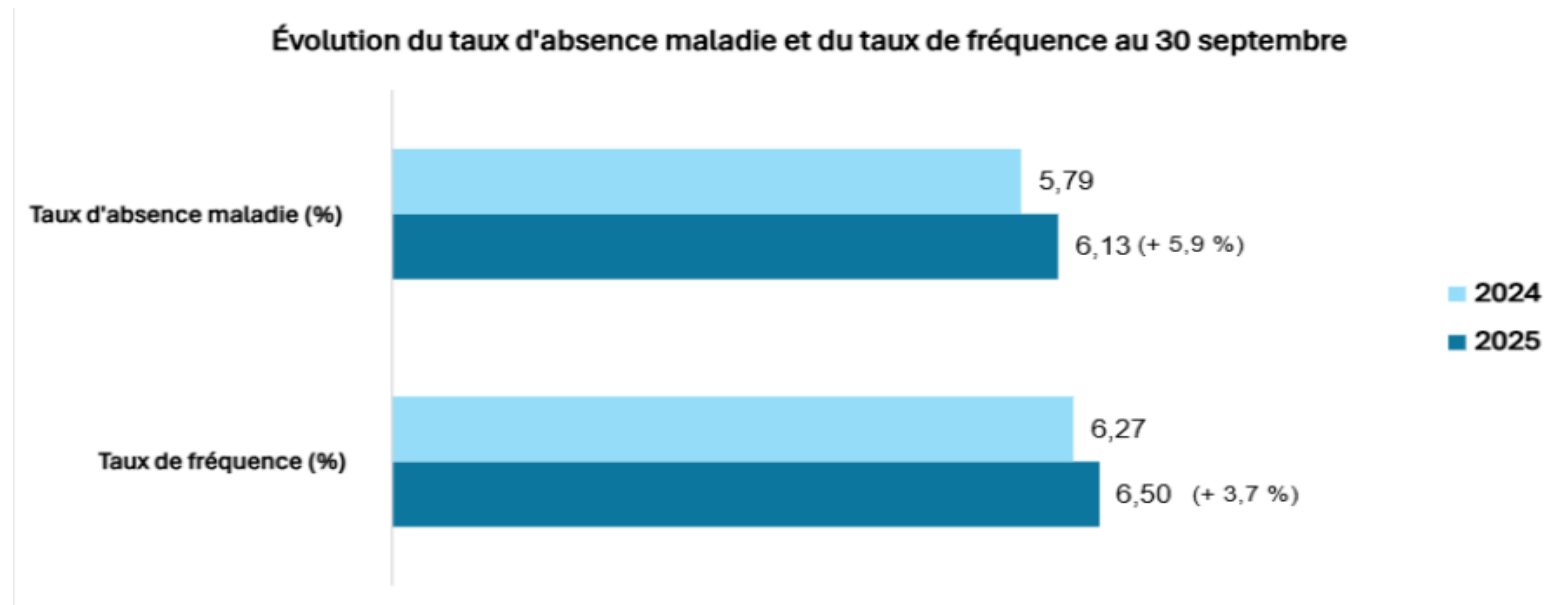
1. Indicateurs clés du Service (suite)

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

	Oct 2022 à sept 2023	Oct 2023 à sept 2024	Oct 2024 à sept 2025
Minorités visibles	876 (23,9 %)	704 (23,7 %)	742 (25,7 %)
Minorités ethniques	308 (8,4 %)	240 (8,1 %)	279 (9,7 %)
Autochtones	21 (0,6 %)	15 (0,5 %)	20 (0,7 %)
Femmes	1 628 (44,4 %)	1 267 (42,7 %)	1 222 (42,4 %)
Personnes handicapées	26 (0,7 %)	23 (0,8 %)	34 (1,2 %)

1. Indicateurs clés du Service (suite)

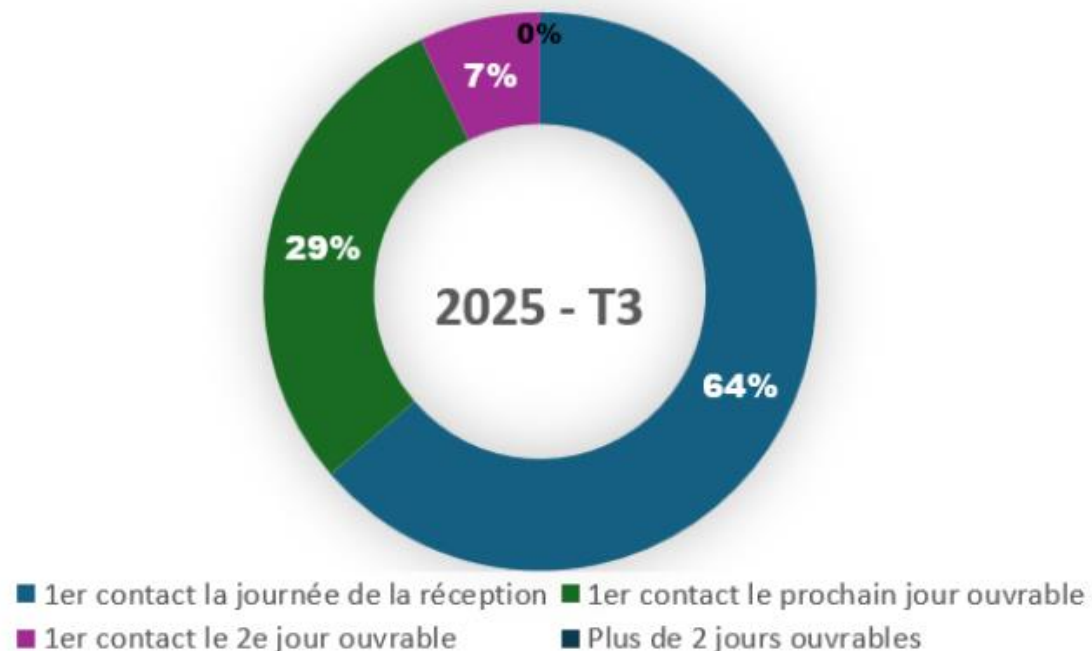
Bilan en matière de santé et sécurité - Ville



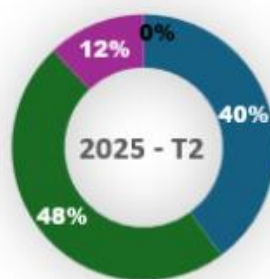
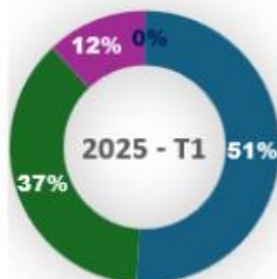
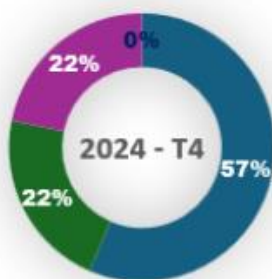
- **Augmentation du taux d'absence maladie** : entre 2024 et 2025, le taux d'absence maladie a augmenté de 5,9%.
- **Taux de fréquence** : En 2025, il y a 937 accidents avec perte de temps à la Ville, ce qui équivaut à une augmentation de 3.7% du taux de fréquence entre 2024 et 2025.

1. Indicateurs clés du Service (suite)

CAPP - Délai de réponse



* La cible est de 48h ouvrables



En 2025, le SRHC s'est doté d'un tableau de bord visant à suivre son efficacité opérationnelle.

Le premier indicateur s'intéresse au délai de réponse de la **Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes**. La totalité des premiers contacts sont établis dans un délai maximum de 48 heures ouvrables. Toutefois, dans 93 % des cas, un premier contact est établi dans les 24 premières heures.

Cible : 100 % des demandes répondues en 48 h

1. Indicateurs clés du Service (suite)

Délai de comblement des postes

34 jours

2025 - T3

39 jours

2024 - T4

34 jours

2025 - T1

36 jours

2025 - T2

Le second indicateur s'intéresse au délai de comblement des postes.

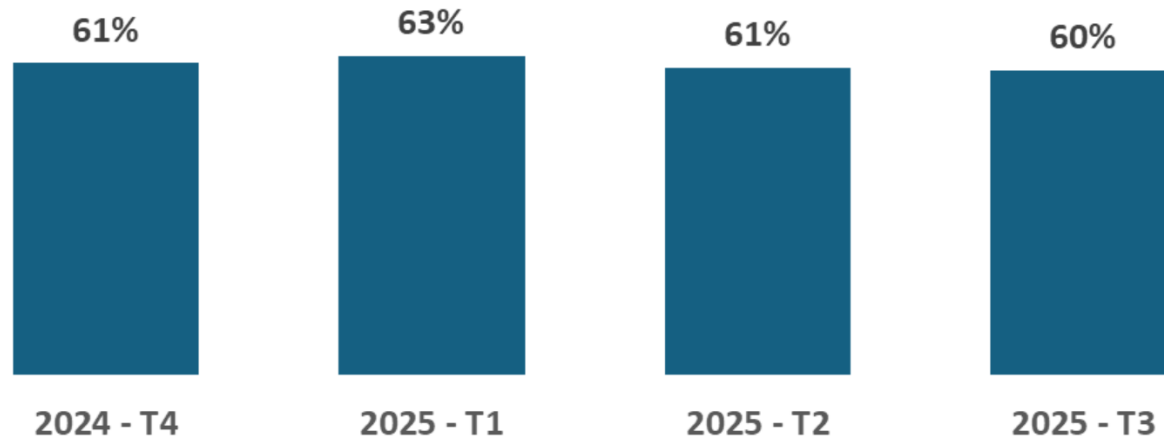
Ce délai a été stable au cours des quatre derniers trimestres. Compte tenu de la nature et de la complexité de la Ville, ce délai est relativement bon considérant les temps d'affichage de poste et le respect des règles inscrites aux conventions collectives.

Le délai varie selon les secteurs et le type de catégories d'emploi.

Cible à atteindre en 2026 : 35 jours.

1. Indicateurs clés du Service (suite)

CSE-RH - Proportion des demandes résolues dans les délais prévus à l'offre de service



Le troisième indicateur s'intéresse au respect de l'offre de service du CSE-RH : Le Centre de services aux employés.

Le respect de l'offre de service est assez stable, malgré la légère diminution observée.

1. Indicateurs clés du Service (suite)

Non-conformité des mouvements de main-d'oeuvre



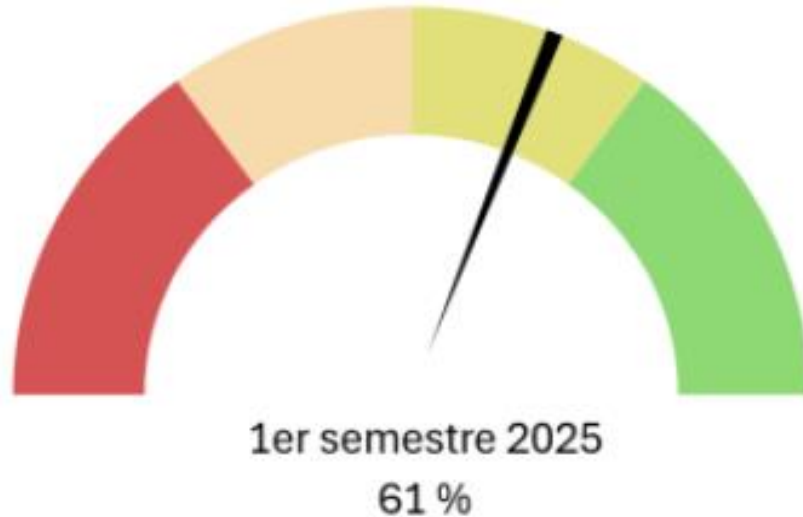
Le quatrième indicateur s'intéresse au respect des encadrements en matière de mouvements de main-d'œuvre.

Les mouvements non-conformes sont ceux qui sont enregistrés au système hors délai et qui génèrent du travail manuel.

Une tendance à l'amélioration a été observée au cours des quatre derniers trimestres.

1. Indicateurs clés du Service (suite)

Indice de satisfaction des partenaires du SRHC



Le cinquième et dernier indicateur s'intéresse à la satisfaction des gestionnaires à l'égard des services offerts par le SRHC.

Une première mesure a été réalisée à l'été 2025 et sera répétée l'an prochain. Une procédure a été mise en place pour mieux comprendre l'appréciation des clients internes et apporter les améliorations requises.

Globalement, 61 % des gestionnaires sont satisfaits des services offerts. Les insatisfactions concernent principalement la complexité des processus RH.

Cible à atteindre en 2026 : 63 %

2. Indicateurs clés — diversité en emploi — Représentation

Représentation des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi au 30 septembre 2025

Groupe visé		
Femmes	474	80,75%
Autochtones	1	0,17%
Minorités visibles	142	24,19%
Minorités ethniques	48	8,18%
Personnes handicapées	20	3,41%
Total ¹	510	

1. Ce nombre représente le total des employées et des employés actifs visés par l'accès à l'égalité en emploi. Une personne peut appartenir à plus d'un groupe.

3. Indicateurs clés — diversité en emploi — Embauche

Embauche des groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi

Groupe visé	1er octobre 2024 au 30 septembre 2025	
Femmes	36	75,0 %
Autochtones	0	0%
Minorités visibles	15	31,3 %
Minorités ethniques	4	8,3%
Personnes handicapées	1	2,1 %
Total des embauches ¹	48	

1. Ce nombre représente le total des employées et des employés embauchés et visés par l'accès à l'égalité en emploi. Une personne peut appartenir à plus d'un groupe.

4. Budget 2026 – Revenus et dépenses par objets

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Réel comparatif 2024	Prévision comparative 2025	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Autres services rendus	40 881,3	43 445,5	47 397,8	48 052,5	52 217,0	60 405,4	62 103,3
Autres revenus	-	6,9	-	-	-	988,4	988,4
Transferts	794,1	476,8	173,8	352,0	348,7	-	-
Total	41 675,4	43 929,2	47 571,6	48 404,5	52 565,7	61 393,8	63 091,7

(en milliers de dollars)

	Réel comparatif 2021	Réel comparatif 2022	Réel comparatif 2023	Réel comparatif 2024	Prévision comparative 2025	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Rémunération et cotisations de l'employeur	61 004,2	64 008,8	65 088,9	68 050,2	69 556,9	68 180,8	68 288,2
Transport et communication	3 300,6	3 209,0	3 166,9	3 522,0	4 034,3	2 941,0	3 484,2
Services professionnels	2 860,9	3 034,8	3 446,9	3 145,8	3 431,0	4 427,0	3 976,9
Services techniques et autres	1 414,4	1 490,8	1 776,5	1 518,4	1 967,3	2 228,0	3 192,2
Location, entretien et réparation	17,8	25,2	93,2	77,6	150,1	151,1	148,1
Biens non durables	1 391,6	1 439,0	1 402,2	1 352,6	1 330,0	1 474,1	156,9
Biens durables	34,1	60,0	52,0	1,2	54,8	79,6	68,8
Contributions à des organismes	-	-	-	99,3	115,1	-	-
Autres objets	(500,0)	0,1	10,0	-	-	-	-
Total	69 523,6	73 267,7	75 036,6	77 767,1	80 639,5	79 481,6	79 315,3

5. Budget 2026 – Revenus et dépenses par objets – explications d'écarts

- Les budgets de revenus du SRHC enregistrent une hausse de 2,7 % par rapport au comparatif 2025. Cet écart s'explique principalement par l'augmentation de la cible de revenus de l'Agence de mobilité durable, à la suite de l'ajustement de la rémunération en fonction des salaires des titulaires de postes, ainsi que par une diminution de 1,5 M\$ liée au départ à la retraite de 17 membres du personnel prêtés au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- La variation du budget des dépenses entre 2025 et 2026 s'élève à 772,3 k\$. Cet écart résulte de l'indexation salariale des postes et des autres catégories de dépenses, de la création de postes temporaires pour soutenir la mise en production de SIMON+, du transfert provenant du Service des grands parcs, du Mont-Royal et des sports (SGPMRS) pour financer l'événement UCI 2026, ainsi que de l'abolition de 33 postes, dont 28 liés à la revue des activités.

6. Budget 2026 – Dépenses par catégories d'emplois (a-p)

	Années-personnes					
	Budget comparatif 2021	Budget comparatif 2022	Budget comparatif 2023	Budget comparatif 2024	Budget comparatif 2025	Budget 2026
Rémunération et cotisations de l'employeur						
Cadres de gestion	44,0	47,0	50,0	50,0	51,0	48,0
Cadres conseil	242,0	247,0	251,0	258,0	252,0	247,0
Sous-total — Cadres	286,0	294,0	301,0	308,0	303,0	295,0
Contremaîtres	9,0	6,0	6,0	8,0	2,0	-
Cols blancs	165,5	174,0	173,0	165,0	159,0	153,6
Professionnels	58,0	69,0	62,0	65,0	65,0	58,8
Total	518,5	543,0	542,0	546,0	529,0	507,4

8. Accessibilité universelle : mesures mises en œuvre

- Mise en place d'un programme corporatif pour les personnes handicapées visant un accompagnement individualisé lors de l'embauche d'une personne handicapée.
- Réalisation des recherches documentaires pour identifier les meilleures pratiques en accessibilité universelle (AU) et en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) en dotation et création d'une bibliothèque numérique de ressources sur l'AU, disponible pour l'ensemble de la direction.
- Adaptation de nos outils d'évaluation aux personnes ayant des limitations lorsque requis et veiller à ce que les membres du personnel, les gestionnaires et les spécialistes en acquisition de talents aient les connaissances et les outils pour embaucher, soutenir et répondre aux diverses demandes relatives aux conditions des personnes handicapées et différents groupes cibles.

9. Liste des acronymes

- **AU:** Accessibilité universelle
- **ADS+:** Analyse Différenciée selon les Sexes dans une perspective intersectionnelle
- **CAPP:** Centrale d'accompagnement du personnel en matière de plaintes
- **CSE:** Centre de services aux employés
- **EDI:** équité, diversité et inclusion
- **SRHC:** Service des ressources humaines et des communications

Coordonnées

**5800, rue Saint-Denis, 4e étage, Montréal
(Québec) H2S 3L5**

**Diane Bouchard
Service des ressources humaines et des
communications
Directrice du service**