



RAPPORT ANNUEL

# de gestion

Affaires municipales et Métropole  
2001-2002



# 4

## L'utilisation des ressources

### humaines

#### 4.1

## Les ressources

Le Ministère, par l'intermédiaire de la Direction des ressources humaines a, au cours de l'année, fourni des services de consultation et d'assistance aux gestionnaires et au personnel, tout en réalisant les activités prévues à son mandat dans les différents secteurs de la gestion des personnes.

En matière de dotation, sur un nombre total autorisé de 523 emplois réguliers, 118 postes vacants ont été pourvus par voie d'affectation, de mutation ou de recrutement. Vingt-huit personnes ont obtenu une promotion à la suite de concours. Soixante-trois employés occasionnels, dont les emplois équivalaient à une quarantaine d'emplois à temps complet (ETC), ont aussi été engagés pour pallier des besoins ponctuels. Durant la période estivale, 54 étudiantes et étudiants ont été engagés. Quatorze personnes ont bénéficié d'un stage à l'intérieur de nos diverses unités administratives.

Dans le domaine du développement des ressources humaines, 405 employées et employés ont participé à des activités de formation ou de perfectionnement, pour un total de 1 651 jours/personne. Les champs d'intervention privilégiés ont été l'adaptation aux changements technologiques, le service à la clientèle, la motivation et la productivité. La poursuite d'études par les employés dans un but de progression de carrière a également été favorisée. Des sessions de formation particulières ont été organisées soit pour répondre à des besoins propres à certaines unités administratives (habiletés techniques et développement personnel dans un contexte de service à la clientèle, procédés de traitement des eaux potables, comptabilité et finances municipales, etc.), soit pour l'ensemble du personnel (français écrit, rédaction administrative, rédaction de rapports, présentation d'un document, etc.) dans le cadre d'une démarche d'optimisation des compétences. De plus, une formation a été offerte par une stagiaire du programme d'échanges interprovinciaux, laquelle formation a permis à 33 employés d'améliorer leurs connaissances et leurs habiletés en langue anglaise durant la période estivale.

En matière d'administration des conditions de travail, de rémunération et d'avantages sociaux, la Direction des ressources humaines a fourni des services d'analyse, d'interprétation et d'application des conventions, des règlements et des directives, principalement sur la gestion de l'assiduité, les régimes collectifs d'assurances et de retraite et l'octroi de congés. Par ailleurs, dans la perspective de favoriser l'harmonisation des tâches de travail avec les responsabilités familiales, le Ministère a conclu des ententes d'aménagement du temps de travail avec 90 personnes, soit près de 20 % de l'ensemble du personnel. Les employés ont également accès à des régimes d'horaire variable.

Le Comité ministériel sur l'organisation du travail (CMOT) a poursuivi ses activités tout au cours de l'année. Dans le cadre du projet d'aménagement des locaux de l'édifice Jean-Baptiste-De La Salle, un sous-comité du CMOT, formé de représentants de tous les partenaires, a défini une politique ministérielle d'aménagement des espaces qui permettra de fournir au personnel de toutes catégories un environnement sain et sécuritaire. Dans ce contexte, l'espace individuel de travail et l'aménagement des bureaux ont fait souvent l'objet de discussions au CMOT.

En matière de santé et de sécurité au travail, plusieurs activités de prévention ont été réalisées : poursuite d'un programme de santé cardiovasculaire avec des évaluations de la condition physique, club de marche, groupe de mise en forme, etc. Différentes activités de sensibilisation et de prévention ont également été organisées. Le programme d'aide aux employés a aussi permis d'aider une vingtaine de personnes aux prises avec des problèmes de travail ou des problèmes d'ordre familial ou émotionnel.

### Budgets 2000-2001 et dépenses réelles pour les exercices 2000-2001 et 2001-2002

	Exercice 2001-2002		Exercice 2000-2001
Programme	Budget de dépenses <sup>1</sup>	Dépenses réelles	Dépenses réelles <sup>2</sup>
(000 \$)	(000 \$)	(000 \$)	(000 \$)
1. Promotion et développement de la métropole	105 952,6	105 952,6	156 411,9
2. Réseaux d'aqueduc et d'égout, assainissement des eaux et infrastructures	595 699,3	595 542,0	395 907,6
3. Compensations tenant lieu de taxes et aide financière aux municipalités	568 029,7	568 015,0	458 608,0
4. Administration générale	46 299,9	44 526,2	41 755,8
<b>Total</b>	<b>1 315 981,5</b>	<b>1 314 035,8</b>	<b>1 052 683,3</b>

Supercatégorie	Budget d'investissements <sup>1</sup>	Investissements réels	Investissements réels
Immobilisations	5 301,4	3 943,4	2 732,0
Prêts, placements et avances	4 764,8	4 240,3	4 134,0
<b>Total</b>	<b>10 066,2</b>	<b>8 183,7</b>	<b>6 866,0</b>

1. Le budget présenté reflète les mouvements budgétaires effectués durant l'exercice financier.

2. Données présentées aux Comptes publics 2000-2001 du gouvernement.

Par ailleurs, les variations présentées au programme 1, Promotion et développement de la métropole, s'expliquent par l'ajout de crédits supplémentaires non récurrents en mars 2001 pour des projets structurants dans la métropole et pour le versement de la subvention de la Régie des installations olympiques (RIO) pour son année financière 2000-2001.

#### *Budget d'investissements*

Les investissements présentés concernent les développements informatiques liés à l'infrastructure municipale et ceux occasionnés par les mesures financières prévues à l'entente financière et fiscale, ces derniers expliquant en grande partie l'augmentation des investissements par rapport à l'exercice précédent. Par ailleurs, les « prêts, placements et avances » ont trait aux sommes prêtées aux centres locaux de développement (CLD).