



RAPPORT DE VOLET · 2025

Rapport des ressources humaines

Portrait de l'effectif, formation, roulement et indicateurs RH

203 employés, 396 participations en formation, un taux de rétention de 80 % et une ancienneté moyenne de 5,5 ans — un capital humain solide au service de la communauté.

203

EMPLOYÉS ACTIFS

80 %

RÉTENTION

37 886 \$

INVESTISSEMENT FORMATION



Loisirs Sportifs Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce

4880, avenue Van Horne, Montréal (Québec) H3W 1J3
www.lscdndg.org · (514) 342-9988 · info@lscdndg.org

Table des matières

Sommaire

01 Introduction

02 Portrait de l'effectif 2025

03 Ancienneté et fidélisation

04 Roulement du personnel

05 Suivi de l'assiduité

06 Bilan de la formation 2025

07 Suivi des heures travaillées

08 Synthèse et perspectives

01

Introduction

Les ressources humaines constituent le cœur de la mission de Loisirs Sportifs Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce. Notre équipe, composée de professionnels qualifiés et engagés, assure quotidiennement la gestion de nos installations sportives et la prestation de services de qualité à la population de l'arrondissement.

203

EMPLOYÉS ACTIFS

396

PARTICIPATIONS FORMATION

80 %

TAUX DE RÉTENTION

37 886 \$

INVESTISSEMENT FORMATION

5,5 ans

ANCIENNETÉ MOYENNE

+44

SOLDE NET EMBAUCHES

02

Portrait de l'effectif 2025

2.1 Centre sportif Côte-des-Neiges

RÉCONCILIATION DES DONNÉES D'EFFECTIF

Le chiffre de 203 employés correspond aux travailleurs réguliers actifs au bilan annuel (postes stables, permanent ou à temps partiel récurrent). Il se distingue du nombre de feuillets fiscaux (T4 / RL-1) émis, qui reflète l'ensemble des personnes ayant perçu une rémunération — incluant les saisonniers, occasionnels et remplacements ponctuels.

388FEUILLETS 2025
+23 VS 2024 (+6,3 %)**365**FEUILLETS 2024
ANNÉE DE RÉFÉRENCE**203**EMPLOYÉS RÉGULIERS
POSTES STABLES**185**OCCASIONNELS
SAISONNIERS & REMPL.

DÉPARTEMENT	TOTAL	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	CONTRACTUEL	H	F
Cadres	11	6	5	0	5	6
Gymnase et salles	23	0	10	13	11	12
Piscine	47	1	46	0	24	23
Accueil	6	0	6	0	1	5
Entretien	3	3	0	0	3	0
TOTAL CSCDN	90	10	67	13	44	46

2.2 Centre sportif de Notre-Dame-de-Grâce

DÉPARTEMENT	TOTAL	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	CONTRACTUEL	H	F
Cadres	11	2	9	0	5	6
Gymnase et salles	11	2	5	4	9	2
Piscine	61	58	0	3	32	29
Accueil	6	6	0	0	0	6
Entretien	4	1	3	0	4	0
TOTAL CSNDG	93	69	17	7	50	43

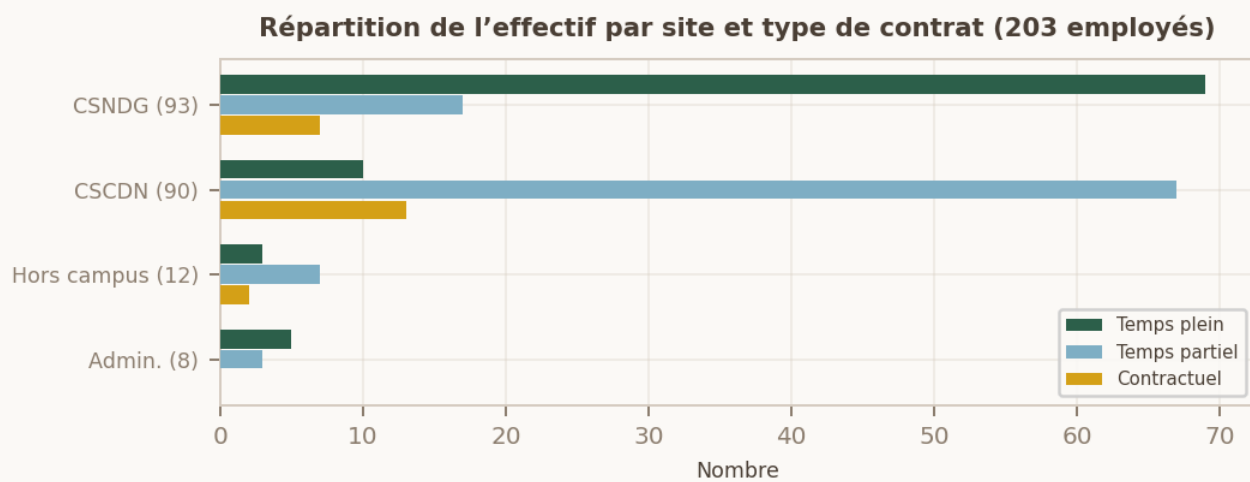


Fig. 1 — Répartition de l'effectif par site et type de contrat (203 employés)

2.3 Répartition par site

SITE / SECTEUR	EMPLOYÉS	PART
Centre sportif de Notre-Dame-de-Grâce	93	45,8 %
Centre sportif Côte-des-Neiges	90	44,3 %
Centres hors campus	12	5,9 %
Administration et direction	8	4,0 %
TOTAL ORGANISATIONNEL	203	100 %

2.4 Ancrage local

Avec **81 % de nos employés résidant dans l'arrondissement**, nous contribuons activement à l'économie locale tout en offrant des opportunités d'emploi de proximité.

SITE	RÉSIDENTS	NON-RÉSIDENTS	% RÉSIDENTS
Centre sportif Côte-des-Neiges	73	17	81 %
Centre sportif de Notre-Dame-de-Grâce	76	17	82 %
Centres hors campus	10	2	83 %
Administration générale	5	3	63 %
TOTAL	164	39	81 %

2.5 Profil démographique

GROUPE D'ÂGE	NOMBRE	PROPORTION	PROFIL
14-17 ans	29	14 %	Première expérience
18-24 ans	102	50 %	Jeunes actifs
25-39 ans	36	18 %	Professionnels émergents
40-54 ans	20	10 %	Professionnels établis
55 ans et plus	17	8 %	Experts et mentors

EMPLOYEUR FORMATEUR

58 % de nos employés concilient travail et études (117 sur 203), confirmant notre rôle d'employeur formateur offrant flexibilité et développement aux jeunes de la communauté.

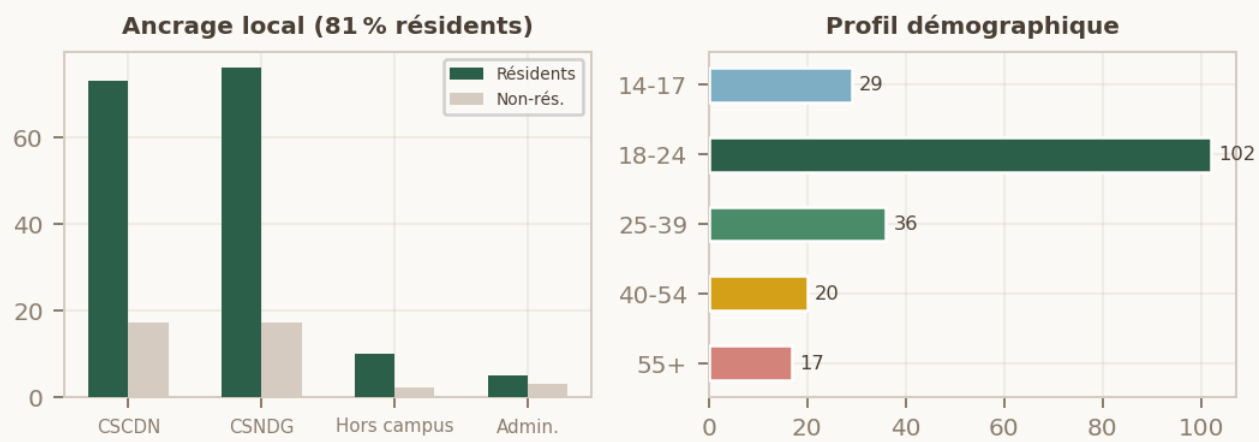


Fig. 2 — Ancrage local et profil démographique de l'effectif 2025

03

Ancienneté et fidélisation

5,5 ans

ANCIENNETÉ MOYENNE

36 %

EMPLOYÉS 5+ ANS

15 %

EMPLOYÉS 10+ ANS

3.1 Répartition par tranche d'ancienneté

TRANCHE	EMPLOYÉS	PART	PROFIL
1-3 ans	64	36 %	En consolidation
3-5 ans	48	27 %	Confirmés
5-10 ans	37	21 %	Expérimentés
10-15 ans	14	8 %	Seniors
15-20 ans	5	3 %	Vétérans
20+ ans	8	5 %	Piliers
TOTAL	176	100 %	—

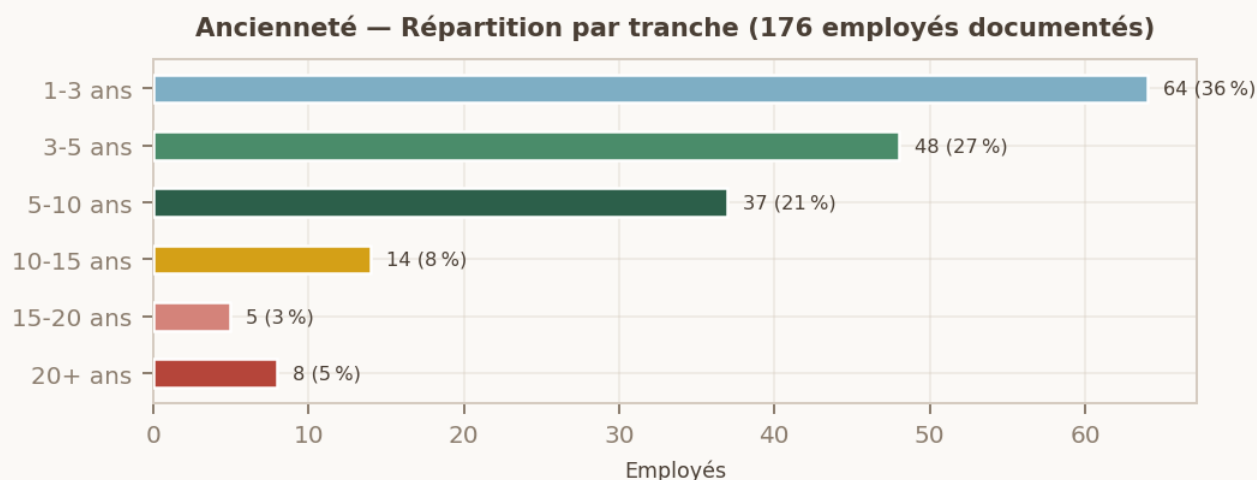


Fig. 3 — Ancienneté — Répartition par tranche (176 employés documentés)

3.2 Piliers de l'organisation

Notre organisation compte **8 employés cumulant plus de 20 ans d'ancienneté**. La directrice générale, Claudine Perreault, détient le record d'ancienneté avec **28 ans** de service.

04

Roulement du personnel

80 %

RÉTENTION GLOBALE

105

EMBAUCHES 2025

132

DÉPARTS 2025

4.1 Roulement par catégorie

CATÉGORIE	DÉBUT	FIN	EMBAUCHE	DÉPART	RÉTENTION
Aquatique	330	353	+74	-51	85 %
Gymnase / Centre	88	87	+6	-7	92 %
Administration	12	12	+1	-1	92 %
Spécialisé	19	18	+2	-3	84 %
Centres satellites	31	26	0	-5	82 %
Projets / Ligues	75	63	+12	-24	65 %
Camp de jour	70	40	+8	-38	31 %
TOTAL	664	637	+105	-132	80 %

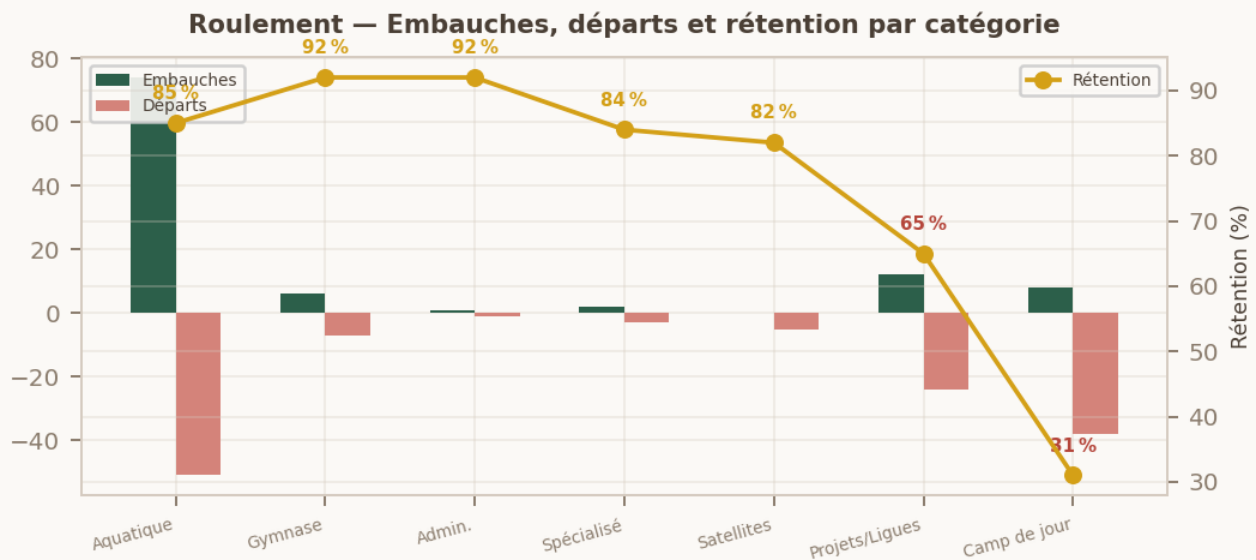


Fig. 4 — Roulement — Embauches, départs et rétention par catégorie

4.2 Évolution mensuelle

MOIS	EMBAUCHES	DÉPARTS	SOLDE	CUMUL
Janvier	+5	0	+5	+5
Février	+1	0	+1	+6
Mars	+1	0	+1	+7
Avril	+6	0	+6	+13
Mai	+3	-1	+2	+15
Juin	+12	0	+12	+27
Juillet	0	-1	-1	+26
Août	+7	0	+7	+33
Septembre	+11	-10	+1	+34
Octobre	+13	-2	+11	+45
Novembre	+1	0	+1	+46
Décembre	0	-2	-2	+44
TOTAL	+60	-16	+44	—

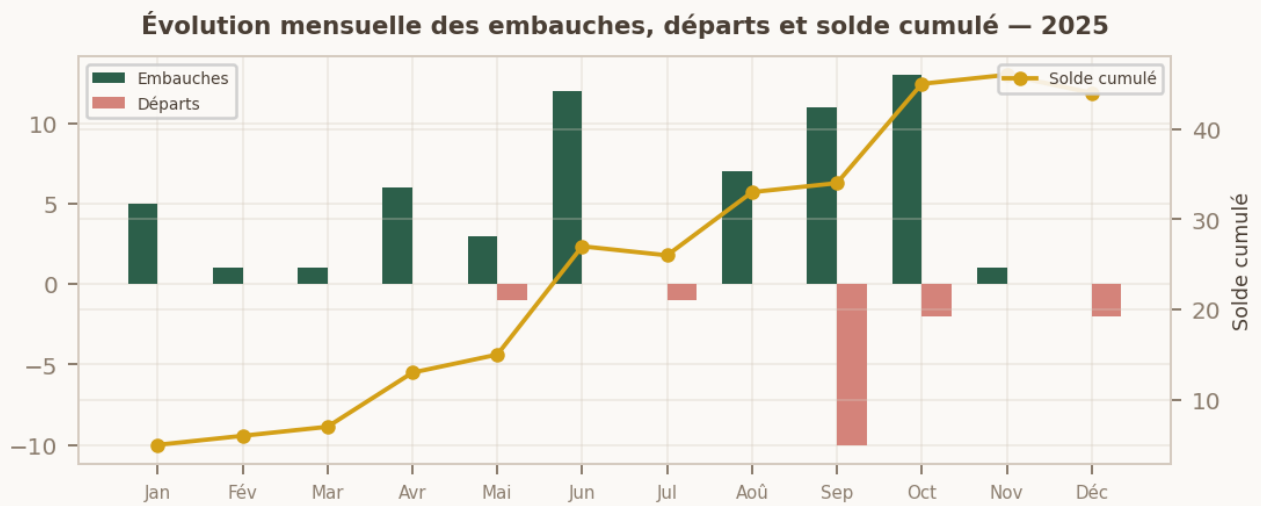


Fig. 5 — Évolution mensuelle des embauches, départs et solde cumulé — 2025

05

Suivi de l'assiduité

704

INCIDENTS DOCUMENTÉS

142

EMPLOYÉS CONCERNÉS

28 %

TAUX D'ABSENCES

5.1 Typologie des incidents

TYPE D'INCIDENT	OCCURRENCES	PART	OBSERVATION
Retards ≤15 minutes	257	36,5 %	Mineurs, tolérés
Absences	197	28,0 %	Non présentations
Retards >30 minutes	156	22,2 %	Significatifs
Retards 16-30 minutes	94	13,4 %	Modérés
TOTAL	704	100 %	—

5.2 Évolution mensuelle

MOIS	ABSENCES	RETARDS	TOTAL	TENDANCE
Juin 2025	150	30	180	Pic initial
Juillet	21	95	116	Normalisation
Août	3	45	48	Amélioration
Septembre	12	48	60	Rentrée
Octobre	3	98	101	Hausse retards
Novembre	6	107	113	Stable
Décembre	2	84	86	Fin d'année
TOTAL	197	507	704	—

Assiduité — 704 incidents documentés (juin-décembre 2025)

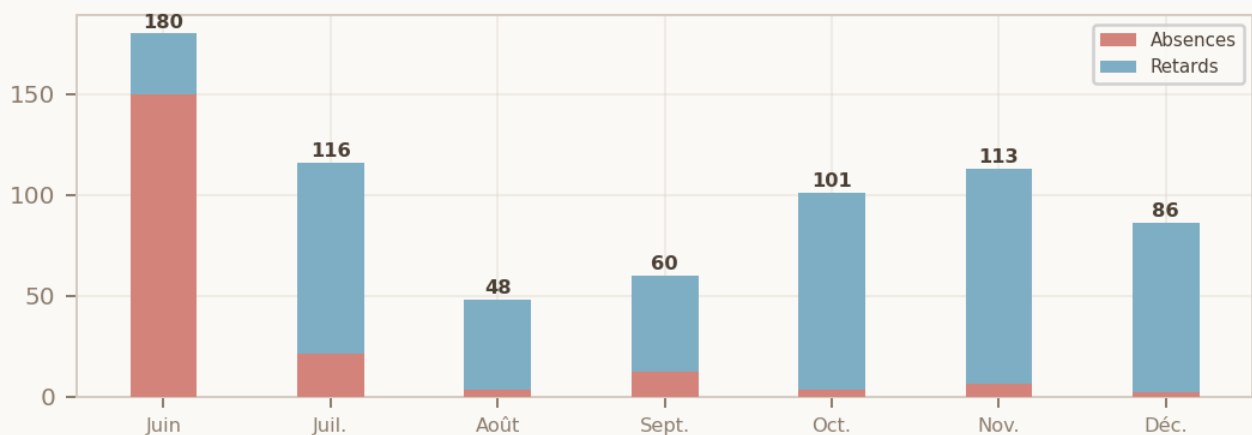


Fig. 6 — Assiduité — 704 incidents documentés (juin-décembre 2025)

06

Bilan de la formation 2025

396

PARTICIPATIONS

1 856 h

HEURES DE FORMATION

37 886 \$

INVESTISSEMENT

6.1 Synthèse

TYPE	PARTICIPATIONS	HEURES	COÛT	PART HEURES
Formations externes	157	960 h	20 886 \$	52 %
Formations internes	239	896 h	17 000 \$	48 %
TOTAL	396	1 856 h	37 886 \$	100 %

6.2 Principales formations externes

FORMATION	PARTICIPATIONS	HEURES
Premiers soins général	18	288 h
Requalification Sauveteur national piscine	38	152 h
Secourisme en milieu de travail	8	128 h
Formateur requalification PSG-DEA	22	88 h
Requalification premiers soins général	19	76 h
Requalification moniteur natation	15	64 h
Autres formations	37	164 h
TOTAL EXTERNE	157	960 h

6.3 Principaux fournisseurs

FOURNISSEUR	PARTICIPATIONS	HEURES	COÛT
Société de sauvetage du Québec	115	536 h	11 724 \$
Fondation des maladies du cœur	14	208 h	1 415 \$
Santinel inc.	16	154 h	6 551 \$
Autres fournisseurs	12	62 h	1 196 \$
TOTAL	157	960 h	20 886 \$

07

Suivi des heures travaillées

56 037 h

HEURES DOCUMENTÉES

920 590 \$

MASSE SALARIALE SUIVIE

INSTALLATION	HEURES	COÛT	PART
Centre sportif Côte-des-Neiges	28 353 h	420 506 \$	50,6 %
Centre sportif de Notre-Dame-de-Grâce	20 360 h	368 946 \$	36,3 %
Administration	3 980 h	98 242 \$	7,1 %
Projets spéciaux	2 305 h	32 897 \$	4,1 %
Centres satellites	1 039 h	—	1,9 %
TOTAL	56 037 h	920 590 \$	100 %

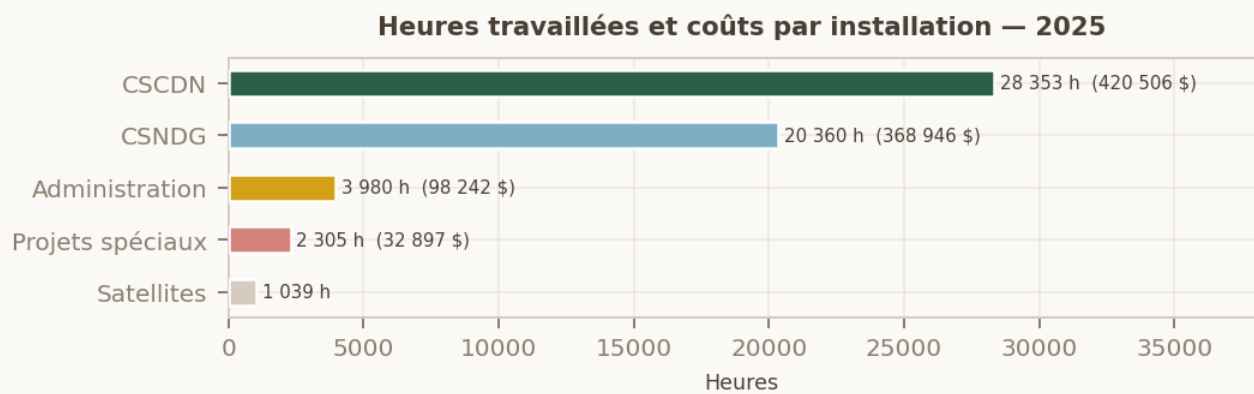


Fig. 7 — Heures travaillées et coûts par installation — 2025

08

Synthèse et perspectives

8.1 Tableau de bord RH 2025

INDICATEUR	VALEUR	APPRÉCIATION
Effectif total	203 employés	Stable
Ancienneté moyenne	5,5 ans	Équilibrée
Taux de rétention	80 %	Satisfaisant
Solde embauches	+44 postes	Croissance
Heures formation	1 856 h	Conformité Loi 1 %
Investissement formation	37 886 \$	Engagement soutenu
Personnel aquatique certifié	100 %	Excellence
Incidents assiduité	704 (7 mois)	À surveiller

POINTS FORTS 2025

Implantation Agendrix : modernisation RH réussie — **Certifications** : 100 % du personnel aquatique à jour — **Rétention stable** : 80 % malgré un marché tendu

8.3 Priorités 2026

PRIORITÉ	ACTION	RÉSULTAT ATTENDU
Formation	Poursuivre les requalifications aquatiques	Conformité réglementaire
Rétention	Renforcer l'accompagnement nouveaux employés	Réduire départs 0-1 an
Assiduité	Analyser causes des retards récurrents	Amélioration ponctualité
Agendrix	Compléter l'intégration des coûts	Données annuelles complètes
Fidélisation	Reconnaître les employés 10+ ans	Valoriser l'ancienneté

CONCLUSION

L'année 2025 marque un tournant dans la gestion des ressources humaines avec l'implantation d'Agendrix. Avec **203 employés qualifiés**, un taux de rétention de 80 % et une ancienneté moyenne de 5,5 ans, notre organisation dispose d'un capital humain solide pour poursuivre sa mission.



Loisirs Sportifs Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce

Pour une communauté active et en santé

4880, avenue Van Horne, Montréal (Québec) H3W 1J3
www.lscdndg.org · (514) 342-9988 · info@lscdndg.org

*Préparé par Adama Diop adiop@lscdndg.org
Responsable des communications et du développement*

203
EMPLOYÉS

80 %
RÉTENTION

5,5 ans
ANCIENNETÉ MOY.