

## Budget 2014 : rémunération et avantages sociaux

La rémunération et les avantages sociaux constituent la plus large part du budget de fonctionnement d'Ottawa. En effet, environ 50 % du budget total y est consacré, ce qui n'est pas étonnant puisque la majorité des services municipaux offerts aux résidents exigent beaucoup de main-d'œuvre. Qu'ils soient policiers, pompiers, ambulanciers paramédicaux, sauveteurs dans les centres de loisirs, infirmiers de santé publique, employés de bibliothèque, responsables des services sociaux ou membres d'équipes de route et d'autres services, tous ces employés exercent un rôle de premier ordre dans la fourniture directe de services essentiels aux résidents de la Ville.

Environ 95 % de nos employés sont signataires de conventions collectives. Sauf pour quelques-uns, principalement représentés par la section 279 du Syndicat uni du transport, les augmentations économiques annuelles et les modifications d'avantages sociaux sont convenues à la suite d'un arbitrage exécutoire dans le cas où une entente n'a pu être négociée entre la Ville et l'unité de négociation.

Le tableau qui suit résume les augmentations économiques annuelles octroyées entre 2009 et 2014 aux employés membres des trois groupes de négociation qui représentent la majorité de l'effectif. On y trouve aussi les augmentations accordées aux membres du groupe Gestionnaires, professionnels et employés non syndiqués.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Syndicat canadien de la fonction publique, Section 503 (interne et externe) (5 573 ETP en 2013) (Sujet à l'arbitrage)	2,50 % - 1 <sup>er</sup> janv.	2,50 % - 1 <sup>er</sup> janv.	2,75 % - 1 <sup>er</sup> janv.	1,91% - 1 <sup>er</sup> janv	1,91% - 1 <sup>er</sup> janv	Pas d'entente à ce jour
Syndicat uni du transport, Section 279 (2 332 ETP en 2013)	2,50 % - 1 <sup>er</sup> avr.	2,50 % - 1 <sup>er</sup> avr.	2,00 % - 1 <sup>er</sup> avr.	2,00 % - 1 <sup>er</sup> avr.	2,00 % - 1 <sup>er</sup> avr.	2,00 % - 1 <sup>er</sup> avr.
Police et Association des pompiers professionnel d'Ottawa (2 919 ETP en 2013) (Sujet à l'arbitrage)	2,20 % - 1 <sup>er</sup> janv. + 1 % - 1 <sup>er</sup> août	2,25 % - 1 <sup>er</sup> janv. + 1 % - 1 <sup>er</sup> août	2,99 % - 1 <sup>er</sup> janv.	2,95 % - 1 <sup>er</sup> janv. (Police seulement)	Pas d'entente à ce jour	Pas d'entente à ce jour
Gestionnaires, professionnels, employés non syndiqués (697 ETP en 2013)	1,50 % - 1 <sup>er</sup> janv.	1,60 % - 1 <sup>er</sup> janv.	2,00 % - 1 <sup>er</sup> janv.	1,50 % - 1 <sup>er</sup> janv	1,93 % - 1 <sup>er</sup> janv	Pas d'entente à ce jour

\* Le budget 2014 prévoit des fonds pour les contrats qui ne sont pas conclus à ce jour.

Les avantages versés par la Ville peuvent se décliner en trois grandes catégories :

1) Prestation statutaire - Elle comprend les prestations au Régime de pensions du Canada (RPC), à l'assurance-emploi (AE) et à l'impôt-santé des employeurs (ISE). Son taux est fixé par les gouvernements fédéral (RPC et AE) et provincial (ISE). De 2009 à 2014, les primes maximales du RPC sont passées de 2 118,60 \$ à 2 413,80 \$ (hausse de 13,9 %) et celles de l'assurance-emploi, de 1 024,51 \$ à 1 279,15 \$ (hausse de 24,9%). Quant au taux d'impôt-santé des employeurs, il est demeuré à 1,95 % des revenus (taux exigé aux entreprises dont la masse salariale est supérieure à 400 000 \$).

2) Régime de retraite – Les employés municipaux sont membres du régime Ontario Municipal Employee Retirement System (OMERS), dont les primes sont établies par



ottawa.ca

City services **3-1-1**  
TTY 613-580-2401

un conseil indépendant. La Ville et ses employés cotisent à ce régime de retraite dans une proportion équivalente. En juillet 2010, OMERS a annoncé une hausse des cotisations des employés et de celles des employeurs pour les exercices budgétaires de 2011-2013. Par conséquent, les budgets de 2011, 2012 et de 2013 ont dû être rehaussés de 10 millions de dollars. Le Conseil municipal n'a pas de pouvoir discrétionnaire sur ces dépenses.

3) Régime d'assurance collective - Cette catégorie correspond à la protection offerte aux employés en matière de soins dentaires et de santé, d'assurance vie et d'invalidité prolongée. Les modifications à ce régime d'avantages sociaux sont sujettes aux négociations avec les unités de négociation respectives. Les primes de la couverture offerte font l'objet de négociations entre la Ville et la compagnie d'assurance. La Ville et ses employés se partagent le paiement des primes de cette assurance.

Le tableau qui suit présente les coûts de la rémunération et des avantages sociaux prévus au budget soutenu par les impôts pour six années. Les coûts de la rémunération et des avantages sociaux pour le budget soutenu par les redevances (services d'eau et d'égout) ne figurent pas dans ce tableau.

<b>Budget financé par les impôts (milliers \$)</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Rémunération*</b>	954 488	1 003 934	1 043 356	1 077 231	1 109 002	1 134 481
<b>Avantages sociaux</b>						
- Prestation statutaire	62 026	63 904	67 493	68 801	71 435	72 864
- OMERS	64 293	67 523	79 819	90 215	99 789	100 934
- Assurance collective	59 396	63 619	71 395	72 874	76 383	79 062
	185 716	195 046	218 708	231 890	247 607	252 860
<b>Total</b>	<b>1 140 204</b>	<b>1 198 980</b>	<b>1 262 064</b>	<b>1 309 121</b>	<b>1 356 609</b>	<b>1 387 341</b>

\* La rémunération comprend le salaire, le paiement des heures supplémentaires, des primes de quart, du travail sur appel, les indemnités vestimentaires, la cotisation à la CSPAAAT

Au cours de cette période de six ans, le budget de rémunération (heures supplémentaires et autres indemnités comprises) a crû de 18,9 %, ce qui est à l'image des augmentations économiques annuelles dont fait état le tableau précédent. Au cours de cette même période, la croissance de l'effectif (équivalents temps plein – ETP) s'est chiffrée à 1,6 %.