

**Institut
professionnel du
personnel
municipal**

IPPM / CIPP



117, promenade Centrepointe, bureau 270, Ottawa, Ontario K2G 5X3
Tél. : 613-241-3730 • Téléc. : 613 241-4461 • Courriel : admin@CIPP.on.ca • Site Web : www.cipp.on.ca

**Rapport annuel
2011**

Table des matières

| | |
|---|----|
| MESSAGE DU PRÉSIDENT | 2 |
| RAPPORT DU TRÉSORIER/RAPPORT SUR LES PENSIONS | 3 |
| PROJET D'ÉVALUATION DES EMPLOIS DE LA VILLE D'OTTAWA ET DE L'IPPM | 5 |
| RAPPORTS DES COMITÉS PERMANENTS | 6 |
| COMITÉ DE NÉGOCIATION DE LA VILLE D'OTTAWA | 6 |
| COMITÉ DE NÉGOCIATION DE LA SOCIÉTÉ DE LOGEMENT COMMUNAUTAIRE D'OTTAWA | 6 |
| COMITÉ DES POLITIQUES ET DE L'ÉDUCATION..... | 7 |
| COMITÉ D'AUTORISATION D'ARBITRAGE DES GRIEFS | 8 |
| RAPPORT DE LA DIRECTRICE ADMINISTRATIVE | 8 |
| RAPPORTS DES COMITÉS D'EMPLOYEUR | 9 |
| COMITÉ CONSULTATIF MIXTE PATRONAL-SYNDICAL DU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS DE LA VILLE | 9 |
| COMITÉ CONSULTATIF SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE LA SLCO | 10 |
| RAPPORT DU CONSEIL DES SYNDICS | 10 |

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Stephen Forestell, président

L'an dernier, les membres du personnel et du Conseil d'administration ont participé activement à de nombreux projets spéciaux, en plus de l'exploitation permanente et de l'administration des affaires quotidiennes. Nous avons résolu plusieurs importants griefs et réussi à négocier une convention collective avec la SLCO. J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier tous les membres du personnel et du Conseil pour leur travail acharné et leur persévérance.

Notre Comité des politiques et de l'éducation a continué à dégager des façons d'améliorer nos règlements et politiques pour assurer qu'ils répondent aux besoins d'aujourd'hui et qu'ils aident le Conseil à traiter plus efficacement les questions administratives journalières de l'Institut.

Comme vous pouvez le constater à l'aide de l'information financière jointe à la trousse, nous conservons une structure financière saine. Cela nous permet de poursuivre les enjeux que nous considérons comme critiques pour le bien-être de nos membres et de demeurer très présents auprès de nos employeurs. Encore une fois cette année, nous avons été en mesure d'élaborer un budget qui maintient les cotisations à leur niveau actuel.

En plus de représenter nos membres, l'IPPM croit que redonner à la communauté est aussi une responsabilité que nous partageons. Cette année, nous avons présenté le 6^e tournoi de golf annuel de l'IPPM au bénéfice de la Maison de Roger. Cet événement, le plus réussi à ce jour, nous a permis de recueillir tout près de 40 k\$. Je m'en voudrais de ne pas dire un gros merci aux bénévoles, au personnel et aux membres du Comité du golf qui n'ont pas compté les heures pour accomplir toutes les tâches nécessaires à une entreprise de cette envergure.

Avec la nouvelle ronde de négociation collective pour la Ville qui pointe à l'horizon en 2012, je prie tous nos membres de bien vouloir répondre au sondage qu'ils recevront à l'automne. Vos contributions très utiles aideront à guider notre équipe de négociation pour finaliser votre prochaine convention.

En terminant, j'aimerais remercier tout le personnel de l'IPPM, Sheila, Brian, Filomena, Susan et Judith pour leur travail incessant et leur engagement indéfectible pour faire en sorte que nous soyons tous bien représentés et pour les conseils qu'ils ont prodigués pour aider à assurer la solidité et le dynamisme de l'IPPM.

J'ai bien hâte de vous rencontrer à notre assemblée générale annuelle de septembre.

RAPPORT DU TRÉSORIER/RAPPORT SUR LES PENSIONS

Gary Baker, trésorier

RÉSULTATS DE L'EXPLOITATION

Le total des revenus provenant de la cotisation des membres au cours de l'exercice 2010-2011 a été de 956 000 \$, dépassant ainsi de 69 000 \$ le montant prévu. Cet excédent s'explique par un nombre d'inscriptions plus élevé que prévu. Les recettes provenant des placements ont contribué un autre 17 000 \$, portant nos revenus totaux à 1,007 000 \$ en 2010-2011. Étant donné que les revenus ont été supérieurs au budget prévu et que les dépenses lui sont inférieures, les résultats d'exploitation ont entraîné un excédent des revenus sur les dépenses de 83 000 \$. Bien que les dépenses en cas d'arbitrage aient été très inférieures au budget au cours de l'exercice de 2010-2011, il importe de noter que plusieurs nouveaux ont été présentés et sont encore en suspens.

SITUATION FINANCIÈRE

L'excédent d'exploitation en 2010-2011 permettra à l'Institut de garder une situation financière solide. Si l'on ajoute l'excédent de l'année en cours, l'Institut reporte un actif total de 1,138 M \$. Après le retrait des obligations de 56 000 \$, l'actif net disponible est de 1,082 \$.

BUDGET 2011-2012

Les revenus prévus sont établis à 915 000 \$ en se fondant sur un nombre de membres évalué à 1 600 et sur une cotisation de 22 \$ par paye. Compte tenu des tendances actuelles du marché, on prévoit des revenus de placement de 5 000 \$, portant le total des revenus à 920 000 \$ pour l'exercice 2011-2012.

Les dépenses d'exploitation, excluant les lignes objets traitements/avantages sociaux et consultant JE, ont été budgétisées conformément aux années précédentes. On a budgété une augmentation des dépenses de traitement de 45 000 \$ sur l'année précédente et le budget pour consultant JE est passé de 70 000 \$ à 90 000 \$.

Enfin, un budget de 239 000 \$ prélevé dans le fonds de réserve servira d'apport pour compenser les dépenses excédentaires par rapport aux revenus.

RAPPORT D'OMERS

OMERS a affiché un gain net de 5,5 milliards \$ sur ses placements, par suite d'un taux de rendement de 12,01 % sur ses actifs, les marchés étant demeurés volatiles en 2010. OMERS doit maintenir un taux moyen de gains de 6,5 % sur ses placements s'il espère retourner à une position excédentaire dès 2025. Avec un actif net de 53,3 milliards \$, OMERS fournit des services de pension à plus de 400 000 personnes.

Les obligations d'OMERS en matière de pension continuent de croître plus rapidement que les cotisations. Pour l'année qui s'est terminée le 31 décembre, le déficit a triplé à 4,5 milliards \$, comparativement à 1,5 milliard \$ l'année précédente. On s'attend à ce que la situation déficitaire se poursuive au cours des quatre prochaines années, alors que les pertes nettes de près de 5 milliards \$ subies en 2008 sont encore reconnues au bilan. Par conséquent, les taux de cotisation, tant pour les membres actifs que pour les employeurs, augmenteront en 2011.

OMERS demeure sur la trajectoire de sa stratégie quinquennale instaurée en 2008. Cette stratégie prévoit : (i) une augmentation de la portion de l'actif du régime administrée à l'interne, (ii) une augmentation de la taille du régime OMERS, (iii) la gestion de placements provenant d'autres fonds nationaux et internationaux et (iv) l'établissement d'alliances avec des investisseurs en tierce partie en matière de placements.

L'objectif de cette stratégie quinquennale consiste à augmenter l'actif administré par OMERS et de permettre une plus grande participation à des placements sur une plus grande échelle donnant des flux de trésorerie avantageux qui aideront à résoudre l'augmentation de nos obligations en matière de prestations de pension.

OMERS travaille à déplacer son portefeuille d'actions en bourse et d'obligations vers des placements sur le marché privé tels les actions de sociétés fermées, l'infrastructure et l'immobilier.

Caisse de retraite de la Ville d'Ottawa

Jim Guilbault

Certains changements sont survenus depuis juillet 2010, tant dans la composition du Conseil de fiducie de la CRVO que dans l'administration globale du régime. L'ancien secrétaire-directeur du Conseil, Barry Ridsdale, a pris sa retraite l'an dernier. Mme Mona Monkman, une trésorière adjointe de la Ville, a été nommée pour le remplacer. Elle prendra les responsabilités d'administration de l'emploi dans le cadre de son poste à la Ville. Toutes les responsabilités en matière de placement et de finance assumées auparavant

par M. Ridsdale le sont maintenant par le personnel actuel de la Ville, alors que les frais sont imputés au fonds sur une base horaire. Une étude menée durant les six derniers mois de 2010 indiquait que le fonds devrait en bénéficier financièrement.

La Ville n'est plus représentée au Conseil de fiducie que par un seul conseiller municipal, soit M. R. Bloess. Mme Catherine Fredericks, la directrice des ressources humaines de la Ville, représente maintenant la Ville plutôt qu'un conseiller. Le maire est aussi membre du Conseil.

Les membres de la CRVO ont reçu une augmentation de cotisation pour le coût de la vie de 1,738 % pour 2011. Ils n'en n'ont reçu aucune pour 2010.

Projet d'évaluation des emplois de la Ville d'Ottawa et de l'IPPM

Judith Cousins

Le Projet d'évaluation des emplois mixte de l'IPPM et la Ville d'Ottawa en est maintenant à sa deuxième phase. L'équipe d'évaluation a terminé l'exercice d'étalonnage (la première phase), ayant analysé soixante et un emplois. Ces derniers ont été sélectionnés dans divers groupes d'emploi et services afin de refléter la complexité des emplois professionnels dans la structure municipale. Bien que ce fût un exercice de longue haleine, il a permis à l'équipe d'évaluation de bien se familiariser en profondeur avec la méthode Hay, qui sera l'outil d'évaluation utilisé dans le futur.

La deuxième phase a été entamée avec la collecte de données sur les emplois existants au sein du bureau du Directeur municipal, des Opérations municipales, des Services d'infrastructure et de la viabilité des collectivités, ainsi qu'à IS&CS. On a repoussé l'échéancier pour l'achèvement de la deuxième phase afin d'accommoder un niveau inadéquat d'employés aux ressources humaines. Maintenant que le recrutement de nouveaux employés est fini, les gestionnaires pourront discuter des descriptions d'emploi avec leurs employés, faire la mise à jour et incorporer les commentaires des employés, le cas échéant. Par la suite, les consultants en évaluation des emplois et les gestionnaires pourront se réunir pour effectuer la révision des description d'emploi.

En tant que membre du Comité directeur conjoint, l'IPPM participe à l'approbation des communications avec les directeurs et le personnel, en plus de rencontrer les chefs de service. Ce rôle se poursuit alors que le projet devrait être achevé en 2013.

RAPPORTS DES COMITÉS PERMANENTS

Comité de négociation de la Ville d'Ottawa

Président : Steven Boyle

Membres du personnel : Sheila Stanislawski et Brian Futterer

Directeurs : Gary Baker, Stephen Forestell, Mandana Ghadaksaz, Hannah London, Mira Wernik et Stanley Wilder

La présente convention collective vient à échéance le 31 décembre 2011. Comme toujours, nous comptons envoyer un sondage aux membres de l'IPPM à l'emploi de la Ville d'Ottawa, afin de recueillir leurs suggestions quant aux priorités de négociation pour la prochaine convention collective, en plus de tenir une réunion des membres pour solliciter débats et propositions. En attendant, le personnel du bureau de l'IPPM demeure au fait des résultats d'autres négociations récentes en matière de convention collective entreprises avec la Ville d'Ottawa, comme celle de l'Unité de négociation de la SLCO et celles d'unités de négociations autres que l'IPPM.

Comité de négociation de la Société de logement communautaire d'Ottawa

Président : Keith Gagnier

Membres : Fred Conlin, Carolyn Nolan, Sheila Stanislawski et Brian Futterer

Le Comité de négociation de la SLCO et le personnel cadre de l'IPPM ont entrepris des négociations en mai 2011 dans un esprit optimiste pour obtenir une convention juste et équitable pour tous les membres. L'équipe de négociation a rencontré l'employeur à plusieurs reprises et, après trois rondes de négociations et une ronde matinale de conciliation, a conclu une entente de principe de deux ans débutant le 1^{er} janvier 2011.

Les membres ont ratifié l'entente à la fin de juin.

Les éléments suivants font partie de l'entente négociée :

- **Augmentations de salaires** : 2% Rétroactives au 1^{er} janvier 2011 – 3,2% en vigueur le 1^{er} janvier 2012 – 3,2 %
- **Prime à la signature** : 500 \$
- **Durée** : Deux ans, prenant fin le 31 décembre 2012
- **Droits de la direction** : Amendés de telle sorte que l'employeur n'agisse pas de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi

- **Postes faisant double emploi** : Langage modifié pour préciser que lorsqu'un poste à plein temps occupé par plusieurs titulaires est déclaré excédentaire, l'employé possédant le moins de temps de service avec l'employeur sera déclaré surnuméraire.
- **Dépenses d'automobile et autres dépenses** : Doivent être soumises dans les 60 jours suivant la fin du mois où la réclamation est survenue
- **Protection juridique** : Langage élargi pour inclure toutes les poursuites contre l'employeur ou un employé
- **Plan d'avantages de bien-être** : Inclus pour payer les dépenses liées aux initiatives de bien-être personnel
- **Heures supplémentaires** : Langage clarifié sur le taux majoré de moitié s'appliquant après 37 heures
- **Semaine de travail comprimée** : Nouveau langage inclus dans la convention collective
- **Suspension de tout permis requis** : Doit être rapportée à l'employeur
- **Plan d'évaluation des emplois** : À inclure pendant la durée de cette convention
- **Droit aux congés de maladie** : Bénéficiant d'une clause de droit acquis pour tous les membres actuels – un nouveau plan de congés de maladie accumulés sera inclus et visera tous les futurs employés

Félicitations à l'équipe de négociation !

Comité des politiques et de l'éducation

Président : Keith Gagnier

Membres : Mandana Ghadaksaz, Hannah London et Mira Wernik

Le Comité P et E s'est réuni au cours de l'année pour débattre deux points majeurs à l'ordre du jour :

1. **Demande de bourse** : Suivant les recommandations de critères formulées par le personnel de l'IPPM, le Comité a tenu une réunion pour débattre en profondeur les mérites de la demande de bourse et son processus de mise en œuvre possible. Le Comité a fait des travaux préliminaires pour élaborer des recommandations sur l'introduction d'un programme de bourses à l'IPPM.

Il reste à finaliser les critères et la recommandation qui seront présentés à l'assemblée générale annuelle.

2. **Changements d'orientation** : Au fil du temps, les politiques de l'IPPM sont devenues désuètes et leur langage ne s'applique plus et/ou n'est plus pertinent au travail quotidien qui se déroule au bureau de l'IPPM.

Un examen détaillé des politiques est en cours et devrait être complété en coopération avec le cadre de la direction, au plus tard le 15 octobre 2011, pour l'approbation du Conseil.

Comité d'autorisation d'arbitrage des griefs

Présidente : Hannah London

Membres : Steven Boyle, Mandana Ghadaksaz, Mira Wernik et Stanley Wilder

Le Comité s'est réuni pour examiner les griefs qui avaient déjà été référés à l'arbitrage ou pour en référer d'autres et analyser ceux qui avaient été résolus récemment. Le grief sur la portée déposé par la SLCO ira en arbitrage au cours de l'automne. Les accords contractuels en la matière ont été conclus et le grief émanant du réaménagement des postes à la Planification a été résolu à la satisfaction des parties.

RAPPORT DE LA DIRECTRICE ADMINISTRATIVE

Sheila Stanislawski

Comme ce fut le cas pour chacune des 15 dernières années où j'ai eu la chance de servir à l'IPPM, nous avons travaillé fort et relevé de nombreux défis pour assurer les meilleurs environnements de travail à nos 1 600 membres. Nous avons réglé plusieurs questions litigieuses, y compris le grief de longue date sur les accords contractuels avec la Ville d'Ottawa, en plus de réussir une ronde de négociations collectives difficile avec la SLCO. Nous sommes enchantés des résultats obtenus dans toutes ces initiatives. Il reste des griefs à résoudre, dont plusieurs concernent l'incapacité de l'employeur à répondre aux besoins des membres handicapés, de même qu'une question de portée visant la structure de la Société de logement communautaire d'Ottawa.

Nous allons toujours de l'avant avec le projet d'évaluation des emplois mixte de l'IPPM et de la Ville d'Ottawa, comme vous pouvez le constater dans le rapport de Judith Cousins apparaissant dans ce rapport annuel. Toujours aussi déterminés à compléter ce projet, nous vous ferons rapport des diverses phases complétées lors de son déroulement.

Comme on l'a déjà mentionné, le tournoi de golf annuel de l'IPPM au bénéfice de la Maison de Roger est le meilleur présenté jusqu'ici, portant les fonds amassés au profit des œuvres de bienfaisance pour enfants à près de 150 k\$. Nous sommes très fiers de cet accomplissement et de tous les bénévoles et participants qui font de cette journée le fait saillant de l'année. Il nous tarde de répéter l'expérience en juin prochain.

J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier mes collègues au bureau de l'IPPM, Brian Futterer, Susan Wilson, Filomena Muscari et Judith Cousins, pour leur travail inlassable en votre nom, nos précieux membres. Je tiens aussi à exprimer ma gratitude aux membres du Conseil d'administration, pour leur dévouement et leur engagement envers l'IPPM.

J'ai hâte de vous rencontrer à notre assemblée générale annuelle, qui aura lieu au Hellenic Centre le mercredi 14 septembre.

RAPPORTS DES COMITÉS D'EMPLOYEUR

Comité consultatif mixte patronal-syndical du programme d'aide aux employés de la Ville

Représentante de l'IPPM : Lorna Pitcher

Le Comité consultatif mixte du PAE s'est réuni à deux reprises au cours de l'exercice 2010-2011 de l'IPPM. Ces réunions rassemblent le personnel du PAE, les représentants des divisions et directions clés de la Ville, ainsi que des représentants syndicaux de l'ensemble de l'institution municipale.

Le Comité a trois missions principales :

- Mener des études et formuler des recommandations au sujet des priorités en matière de promotion et de ressources du PAE.
- Aider à trouver des moyens additionnels de promouvoir et d'améliorer la santé mentale et le bien-être des employés de la Ville et de leur famille.
- Préserver les renseignements personnels des employés de la Ville qui demandent de l'aide du PAE.

Conformément à la Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée, le personnel du PAE traite les renseignements personnels des clients avec la plus stricte confidentialité et ne divulgue jamais ces renseignements au Comité.

Comité consultatif sur la santé et la sécurité de la SLCO

Représentant de l'IPPM : Fred Conlin



Le Comité consultatif sur la santé et la sécurité de la SLCO s'est réuni en 2011 et a débattu les principaux points de l'ordre du jour suivants :

1. **Données sur le matériel et la sécurité** : La SLCO, en coopération avec le Comité S et S, s'est efforcée de normaliser et cataloguer toutes les fiches signalétiques, en plus de mettre à jour l'inventaire de toutes les fournitures d'atelier afin de mieux protéger les travailleurs contre l'exposition aux produits dangereux.
2. **Projet de loi 168** : Les travailleurs ont reçu une formation sur le projet de loi 168. Le Comité S et S a complété une vérification de sécurité et fera parvenir ses recommandations au Conseil de la SLCO pour approbation et orientation.

De manière générale, l'engagement de l'employeur envers la santé et la sécurité semble constant et bien soutenu.

RAPPORT DU CONSEIL DES SYNDICS

Présidente : Lorna Pitcher

Membres : Gina Gill et Joanne Moran

M. John Frouin a été confirmé comme notre vérificateur pour l'exercice financier du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011. Carolyn Nolan a été nommé président du Comité des mises en nomination pour les prochaines élections du Conseil d'administration de l'IPPM, qui auront lieu à l'AGA de cette année.

Le Conseil d'administration n'a présenté aucune question en suspens au Conseil des syndicats.

Enfin, je me joins aux autres membres du Conseil des syndicats pour souhaiter à tous et à toutes un bel été sans souci.