

**Subject: 2022 FTE ANALYSIS REPORT – INFORMATION SUPPLEMENTAL TO
THE BUDGET ESTIMATES**

File Number: ACS2023-FCS-HRS-0001

Report to Council 1 February 2023

**Submitted on February 1, 2023 by Elizabeth Marland, Director, Human Resources,
Finance and Corporate Services Department**

**Contact Person: Asha Gajaria, Manager, HR Innovative Solutions, Finance and
Corporate Services Department**

613-580-2424 ext. 23523, Asha.Gajaria@ottawa.ca

Ward: Citywide

**Objet : RAPPORT D'ANALYSE DES ETP 2022 – INFORMATION
COMPLÉMENTAIRE DES PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES**

Dossier : ACS2023-FCS-HRS-0001

Rapport au Conseil le 1er février 2023

**Soumis le 1er février 2023 par Elizabeth Marland, directrice, Services des
ressources humaines, Direction générale des finances et des services
organisationnels**

**Personne-ressource : Asha Gajaria, gestionnaire, Solutions innovantes de
ressources humaines, Direction générale des finances et des services
organisationnels**

613-580-2424, poste 23523, Asha.Gajaria@ottawa.ca

Quartier : À l'échelle de la ville

REPORT RECOMMENDATION(S)

**That Council receive the FTE Analysis Report as supplemental information to the
2023 draft budget.**

RECOMMANDATION(S) DU RAPPORT

**Que le Conseil municipal prenne connaissance du Rapport d'analyse des ETP à
titre de renseignements supplémentaires aux prévisions budgétaires de 2023.**

CONTEXTE

Le Rapport d'analyse des équivalents temps plein (ETP) décrit la répartition des ressources humaines et les tendances des dernières années en la matière, en vue de faciliter la planification et la prise de décisions par la haute direction et le Conseil. Il présente notamment une analyse détaillée de la répartition des ETP dans l'organisation et des types de postes associés aux programmes et aux services municipaux. Ce niveau d'information rehausse la transparence de la Ville et permet de mieux s'acquitter des obligations de compte rendu à l'endroit du Conseil et du public.

ANALYSE

Les données sur les ETP sont utilisées dans le processus budgétaire pour quantifier les postes ETP approuvés par le Conseil. Un ETP peut correspondre aux nombres d'heures suivants par année, selon la convention collective associée à la catégorie d'emploi : 1 820 heures (35 heures par semaine), 1 950 heures (37,5 heures par semaine), 2 080 heures (40 heures par semaine) ou 2 184 heures (42 heures par semaine). On utilise le dénombrement des ETP pour quantifier le nombre d'heures travaillées par année pour les différents postes et ainsi établir un point de comparaison normalisé et universel avec d'autres organisations et municipalités.

Les postes ETP sont créés en fonction des exigences opérationnelles relatives à la prestation des services. Il y a des postes à temps plein, à temps partiel, à salaire, à taux horaire, occasionnels et pour étudiants. Le choix de la catégorie dépend du type d'employé requis pour effectuer le travail.

Quant au dénombrement des effectifs, il correspond au nombre d'employés. Il y a une différence entre le dénombrement des effectifs et le dénombrement des ETP. En effet, un ETP peut se composer de plusieurs postes, et un poste peut être occupé par plus d'un employé. Ainsi, l'administration municipale compte plus de postes que d'ETP et plus d'employés que de postes.

L'effectif actuel en ETP de la Ville se chiffre à 15 921,30 (dont les représentants élus, le Service de police d'Ottawa, Prévention du crime Ottawa, le Bureau de la vérificatrice générale, la Bibliothèque publique d'Ottawa, Santé publique Ottawa, le Comité de dérogation et le personnel des directions générales de la Ville) en date du 31 décembre 2022. Le dénombrement total des ETP pour les directions générales de la Ville seulement (en excluant les représentants élus, le Service de police d'Ottawa, Prévention du crime Ottawa, le Bureau de la vérificatrice générale, la Bibliothèque publique d'Ottawa, Santé publique Ottawa et le Comité de dérogation) s'établit à 12 791,33.

RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES

Les répercussions financières sont énoncées dans la documentation budgétaire. Le présent rapport est un supplément au rapport sur le budget.

RÉPERCUSSIONS JURIDIQUES

Il n'y a pas d'obstacles juridiques qui empêchent de prendre connaissance de l'information reproduite dans ce rapport.

COMMENTAIRES DES CONSEILLERS MUNICIPAUX

Ce rapport s'applique à l'ensemble de la Ville.

COMMENTAIRES DES COMITÉS CONSULTATIFS

Nous n'avons pas réuni les commentaires des comités consultatifs pour les besoins de ce rapport.

CONSULTATION

La consultation du public n'est pas nécessaire.

RÉPERCUSSIONS SUR L'ACCESSIBILITÉ

Les Services des ressources humaines promeuvent et appliquent, dans leurs opérations, la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Ce rapport a un caractère administratif et n'a pas de répercussions sur l'accessibilité.

RÉPERCUSSIONS SUR LES AUTOCHTONES, SUR LES GENRES ET SUR L'ÉQUITÉ

Les travaux menés par les Services des ressources humaines permettent de promouvoir et d'appliquer les politiques et les stratégies se rapportant aux Autochtones et à l'équité des genres et des races, dont le Plan municipal sur la diversité et l'inclusion, le Plan d'action de réconciliation de la Ville, la Stratégie sur la condition féminine et l'équité des genres, ainsi que la Stratégie de lutte contre le racisme de la Ville. Dans le cadre du Plan municipal sur la diversité et l'inclusion pour le recrutement, la sensibilisation, la fidélisation et la culture, les Services des ressources humaines jouent un rôle prépondérant pour veiller à ce que nos effectifs soient compétents et représentatifs de la diversité de la population de la collectivité et à ce que l'administration municipale attire des travailleurs très performants et issus de la diversité.

PRIORITÉS POUR LE MANDAT DU CONSEIL

Dans le cadre du Plan stratégique 2019-2022, les Services des ressources humaines encadrent et promeuvent la priorité consacrée à l'épanouissement de l'effectif qui fait partie du mandat du Conseil et qui consiste à favoriser l'excellence des services bilingues, en faisant la promotion d'un effectif sain, divers, adaptatif et mobilisé.

PIÈCE JUSTIFICATIVE

Pièce 1 – Rapport d'analyse des équivalents temps plein (ETP), daté du 31 décembre 2022.

SUITE À DONNER

Les Services des ressources humaines appliqueront toutes les directives qui leur seront données relativement aux conclusions de ce rapport.