RÉSUMÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE ENTRE L'IPPM ET LA VILLE D'OTTAWA

Voici un résumé des changements apportés à votre convention collective à la suite de la récente décision d'arbitrage de différends. Veuillez noter que tout élément non inclus dans le présent résumé a été renouvelé automatiquement. Sauf indication contraire, les modifications à la convention collective entreront en vigueur à la date de la décision, soit le 7 février 2022.

Les changements seront intégrés à la convention collective et une version mise à jour sera accessible dès que possible.

A. Augmentations économiques et durée de votre convention collective :

Une durée de trois (3) ans avec des augmentations économiques selon le calendrier suivant :

- Une augmentation économique générale de 1,8 % entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2020.
- Une augmentation économique générale de 1,5 % entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2021.
- Une augmentation économique générale de 1,75 % entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2022.

Rétroactivité à tous les employés actuels et aux anciens employés dans les 90 jours suivant la décision.

B. Nouveauté – Congé en cas de violence familiale ou sexuelle

Tout employé admissible à un congé en cas de violence familiale ou sexuelle en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) est admissible à un maximum de cinq jours de congés payés par année. Cela s'ajoute aux droits actuellement prévus par la LNE et s'applique à toutes les catégories d'employés.

C. Aucune discrimination (article 5) :

La liste des motifs de distinction illicite comprend maintenant l'identité de genre et l'expression de genre. Les enquêtes sur les allégations de harcèlement doivent être menées conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

D. Nouveauté – Prestation de santé mentale de 1 500 $ (article 21)

Les services professionnels de santé mentale fournis par un psychologue, un psychothérapeute et un travailleur social seront couverts à 90 %, jusqu'à concurrence de 1 500 $ par personne par année civile, avec prise d'effet 60 jours après la décision. Cette nouvelle prestation s'ajoute à votre droit existant prévu à l'alinéa 21.05c) pour d'autres services professionnels fournis par un physiothérapeute, un massothérapeute, un chiropraticien, un podologue, un acupuncteur et un diététiste, jusqu'à concurrence de 1 250 $. Afin de compenser en partie le coût pour l'employeur associé à cette nouvelle prestation, les mesures suivantes ont été ajoutées au régime d'assurance :

I. Amélioration de la substitution par des médicaments génériques

II. Plafond annuel pour les bandelettes de test diabétique, jusqu'à un maximum de 400 par année pour les diabétiques non insulino-dépendants et un maximum de 3 000 par année pour les diabétiques insulino-dépendants

E. Remboursement du coût d'un certificat médical (article 9)

Si votre employeur exige un certificat médical, la Ville remboursera les coûts raisonnables et habituels.

F. Congé de maternité et congé parental (article 12)

Le libellé a été mis à jour pour refléter une entente antérieure entre les parties :

1. Les références à la période d'attente de deux semaines ont été modifiées, conformément au *Règlement sur l'assurance-emploi*.
2. La prestation complémentaire pendant le congé parental est d'un maximum de 14 semaines (auparavant de 12 semaines).
3. La prestation complémentaire pour les employés qui choisissent les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi sera :
    i. La différence entre 93 % du salaire hebdomadaire normal de l'employé <u>et</u> 55 % de sa rémunération hebdomadaire assurable moyenne <u>ou</u> le montant maximal des prestations hebdomadaires de l'assurance-emploi standard, selon le montant le moins élevé.
4. Les employés continueront d'accumuler des congés annuels payés pendant les 37 premières semaines de congé parental, pour une période maximale de 12 mois.

G. Congé de deuil (article 10)

Les employés auront maintenant droit à un congé de deuil payé d'un jour ouvrable qui doit être pris le jour des funérailles, en cas de décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce et d'un neveu.

H. Nouvelle lettre d'entente – ANR 60 pour le Service paramédic d'Ottawa

Dans l'éventualité où la Ville d'Ottawa et la section locale 503 du Syndicat canadien de la fonction publique négocieraient l'âge normal de retraite (ANR) 60, il est convenu que l'ANR 60 pour les membres admissibles de l'Institut professionnel du personnel municipal (IPPM) au Service paramédic d'Ottawa refléterait le même droit.

I. Sécurité professionnelle et assurance contre les accidents du travail (article 38)

Les employés continueront d'être payés par l'employeur lorsqu'ils souffrent d'une maladie ou d'une blessure professionnelle (auparavant, ils passaient aux prestations versées par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) après un an). De plus, l'employeur fournira des prestations complémentaires jusqu'à concurrence du salaire normal de l'employé (précédemment majoré à 75 %). L'employeur continuera également de payer la totalité des primes d'assurance associées à la pension, aux régimes d'assurance-maladie, à l'assurance-vie et à l'assurance incapacité de longue durée pendant qu'un employé touche des prestations de la CSPAAT.

J. Nouvelle lettre d'entente – Initiatives en matière de diversité et d'inclusion

L'IPPM s'est engagé à rencontrer l'employeur pour engager des discussions significatives sur les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

K. Régime de travail non conventionnel (article 40)

L'IPPM peut maintenant déposer un grief contre les décisions de l'employeur concernant les régimes de travail non conventionnels.

L. Nouveauté – Heures de travail pour la sécurité du parc automobile (alinéa 6.04d))

À la lumière des exigences de service 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 pour la sécurité du parc automobile, voici quel sera l'horaire :

1. Maintien des pratiques actuelles d'établissement des horaires pour les employés qui travaillent de jour seulement au sein du service de sécurité du parc automobile en date du 21 novembre 2019.

2. Pour les autres employés, les heures normales de travail sont de sept (7) heures par jour (jour, soir ou nuit) cinq (5) jours par semaine, du lundi au dimanche, avec les mesures de protection des horaires suivantes :
   I. une prime de 7 % sera offerte aux employés qui travaillent de nuit et pour toutes les heures travaillées entre 22 h et 7 h;
   II. une prime de 7 % pour toutes les heures normales prévue à l'horaire le samedi ou le dimanche; aucun effet pyramidal des primes;
   III. l'Employeur peut modifier le quart d'un employé avec un préavis de trente (30) jours;
   IV. les employés qui travaillaient de jour seulement avant le 21 novembre 2019 peuvent se porter volontaires pour être mutés à un quart de nuit ou de fin de semaine, s'il y a lieu.

M. Nouveauté – Heures de travail du personnel des loisirs et de la culture (alinéa 6.04h))

En vertu d'un accord mutuel entre l'employé et l'employeur, les heures de travail des employés peuvent être modifiées à des fins de formation, en raison de périodes de pointe et pour tenir compte de la programmation ou d'événements spéciaux. Les modifications peuvent comprendre le fait de travailler 70 heures par quinzaine, de travailler les fins de semaine ou des modifications aux heures quotidiennes (ne comprend pas les activités du théâtre et du musée).

N. Infirmière autorisée à temps partiel et occasionnelle en soins de longue durée (article 45) **:**

Pour les infirmières à temps partiel et les infirmières occasionnelles : Les employées doivent déclarer leur disponibilité et leur indisponibilité pour des quarts de travail supplémentaires pour une période de 90 jours. À la demande de l'Employeur, elles doivent également déclarer leur disponibilité connue pour une période de plus de 90 jours afin d'évaluer les demandes de vacances des infirmières à temps plein et à temps partiel. Si, après avoir accepté un quart, l'employée n'est plus disponible, elle doit en aviser l'employeur 48 heures à l'avance, sauf dans des circonstances atténuantes. Si l'Employeur annule le quart avec un préavis de moins de 48 heures, l'employée reçoit un minimum de 3,5 heures de rémunération à temps normal.

O. Postes vacants et liste d'admissibilité (article 25 et lettre d'entente 9)

1. Le nouveau libellé suivant a été ajouté : Les qualifications requises pour être nommé doivent être déterminées par l'employeur avant le concours et ne doivent pas être établies de manière arbitraire ou discriminatoire.

2. La liste d'admissibilité sera maintenant incluse dans la convention collective à l'article 25 et pourrait maintenant être en vigueur pour une période de 12 mois (auparavant 9 mois).
3. L'IPPM peut maintenant demander une copie confidentielle d'une liste d'admissibilité.
4. Les candidats retenus à partir de la liste d'admissibilité se verront offrir les postes vacants en fonction de leur classement sur la liste, pourvu qu'ils répondent aux exigences linguistiques.
5. Lettre d'entente nº 9 – La liste d'admissibilité sera supprimée en conséquence.

P. Congé pour affaires de l'Institut (article 29)

Les membres qui prennent un congé pour affaires syndicales continueront d'être payés au moyen de leur paie régulière et le syndicat remboursera l'Employeur. Dans la mesure du possible, l'IPPM doit donner à l'employeur un préavis de 20 jours du congé.

Q. Congé annuel reporté aux fins de la retraite (article 8.08)

Toute mention de l'« âge normal de la retraite » a été modifiée pour refléter la « retraite de l'employé ». Le libellé mentionnera maintenant que les congés annuels reportés doivent être utilisés comme congé de transition avant la retraite conformément à la politique sur les congés de maladie accumulés de la ville, avec ses modifications successives.

R. Régime de travail réduit (Article 40.02)

L'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident a été ajoutée à la liste des avantages sociaux, qui sera modifiée pour tenir compte des gains réduits de l'employé pendant qu'il est en régime de travail réduit.

S. Suppression des lettres d'entente suivantes

1. Lettre d'entente nº 3 – Congé annuel : plus aucun membre n'est couvert par la lettre d'entente.
2. Lettre d'entente nº 5 – Pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux pour les infirmières à temps partiel et occasionnelles en soins de longue durée : plus aucun membre n'est couvert par la lettre d'entente.
3. Lettre d'entente nº 13 – Rendement – Articles 31 et 32.

T. Lettre d'entente nº 10 – Droit acquis – Paiement mensuel minimal des frais d'utilisation d'un véhicule

Les droits acquis seront temporairement suspendus si l'employé est en congé et que ce congé devrait durer plus d'un (1) mois civil.

U. La convention a fait l'objet de plusieurs changements administratifs et grammaticaux qui ne modifient pas les droits fondamentaux des membres.

Pour toute question, veuillez communiquer avec votre équipe des relations de travail de l'IPPM au 613-241-3730 ou à connect@cipp.on.ca.