



IPPM/LOGEMENT COMMUNAUTAIRE D'OTTAWA

SOMMAIRE DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Le 6 décembre 2024, votre équipe de négociation de l'IPPM a conclu une entente de principe pour renouveler et modifier votre convention collective avec Logement communautaire d'Ottawa. Voici un résumé des changements que votre équipe est parvenue à négocier dans le cadre du processus de négociation collective. Sauf indication contraire, les modifications à la convention collective entrent en vigueur à la date à laquelle les membres et l'employeur ont ratifié la nouvelle entente.

A. Augmentations économiques et durée de votre convention collective :

Une durée de trois (3) ans avec les augmentations économiques suivantes :

- Une augmentation économique générale de 3,5 % en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.
- Une augmentation économique générale de 3,1 % en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.
- Une augmentation économique générale de 2,5 % en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

B. Avantages sociaux

- Augmentation du droit pour les services de santé mentale : 850 \$ par personne par année civile combinée pour les psychologues, les travailleurs sociaux et les psychothérapeutes (était 750 \$).
- Augmentation du droit au Compte de dépenses pour une vie saine, qui est maintenant de 750 \$ par année (était 700 \$).

C. Congé spécial

- Nouveau – Si les congés spéciaux sont épuisés, les membres pourront maintenant puiser un maximum de cinq heures par année de leur banque de congés de maladie pour des raisons spéciales.
- Des raisons supplémentaires pour accéder au congé spécial ont également été ajoutées :
 - Entrevues avec les parents/enseignants pour l'employé et/ou leur enfant et conjoint, ainsi que pour les fonctions liées à l'école et aux services de garde
 - Fêtes et fonctions religieuses et traditionnelles

D. Travail hybride

- Le libellé actuel sur le télétravail a été mis à jour pour refléter la terminologie actuelle sur le travail hybride.
- Nouveau langage qui exige que les demandes de travail hybride soient évaluées sur une base individuelle.
- Nouveau langage qui oblige l'employeur à consulter de façon proactive l'IPPM s'il apporte des changements au modèle de travail hybride actuel et à l'approche du travail hybride.
- Les parties se sont également engagées à poursuivre les conversations au sujet des préoccupations des membres relatives au modèle et à l'espace de bureau (c.-à-d. l'équipement, la disponibilité des postes de travail, etc.) par l'entremise du comité consultatif de l'IPPM et de la direction, qui se réunit tous les trimestres.

E. Certificat médical

- Lorsqu'un certificat médical est exigé par le superviseur immédiat, l'employeur rembourse les frais d'obtention de ce certificat, jusqu'à concurrence de 50 \$.

F. Congé pour activités syndicales

- Congé payé pour les activités professionnelles de l'IPPM (auparavant non payé).

G. Plusieurs changements administratifs et rédactionnels apportés à la convention qui n'ont pas d'incidence sur les droits actuels.

Votre équipe de négociation de l'IPPM s'est également opposée avec succès à un certain nombre de modifications demandées par l'employeur, notamment :

- **Concessions :**
 - Réduction du maximum de congés annuels reportés : L'employeur voulait limiter davantage le nombre de congés annuels que les membres peuvent reporter d'une année à l'autre. Nous avons défendu avec succès votre droit de conserver vos droits actuels et le droit continu de nos membres de planifier leurs congés annuels comme bon leur semble.
 - Couverture complémentaire réduite de la CSPAAT. L'employeur a cherché à réduire le supplément auquel nos membres ont droit, s'il est approuvé par la CSPAAT. Encore une fois, l'IPPM a défendu avec succès le maintien du droit actuel pour tout membre qui pourrait se blesser au travail.
- **Autres propositions de l'employeur**
 - Une convention de quatre ans : L'employeur a proposé une convention de quatre ans, tandis que l'IPPM proposait une convention plus courte de trois ans,

conformément à la durée habituelle de nos conventions collectives. L'IPPM a plaidé avec succès contre une entente plus longue, ce qui permettra aux parties de revenir à la table des négociations et d'avoir la possibilité de négocier plus tôt une convention collective et des droits améliorés.

- Période d'essai : L'employeur a proposé une nouvelle formulation selon laquelle les membres actuels qui accèdent à un nouveau poste permanent seraient soumis à une période d'essai de trois mois, au cours de laquelle l'employeur évaluerait si le candidat est retenu. L'employeur utilise déjà une formulation semblable à celle du SCFP 503. Une fois de plus, l'IPPM s'est opposé avec succès à cette proposition en faisant valoir qu'une telle formulation n'était ni nécessaire ni pertinente pour les membres professionnels de l'IPPM.