

Sommaire exécutif

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective entre Solidaria (le syndicat) et le SCFP 2626 (l'employeur), qui couvre la période entre le 1 septembre 2017 et le 31 août 2020, les objectifs principaux furent la simplification du langage et des pratiques. La quête de clarté a permis, entre autre, d'ajouter les mots « égalitaire, équitable et collaboratif » comme valeurs de travail représentatifs du rapport entre le SCFP 2626 et Solidaria. De plus, dans l'esprit d'équité et afin d'améliorer le service fourni aux membres du SCFP 2626, les parties ont négocié la création d'un nouveau poste, notamment celui de Coordinatrice aux affaires financières et administratives. Le comité exécutif du SCFP 2626 ainsi que Solidaria espèrent que les membres du SCFP 2626 accepteront cette nouvelle convention collective lors de la prochaine assemblée générale.

Négociations

Le Président, Xavier P-Laberge, la Vice-présidente, Ro Dineen et la Trésorière, Aia Rafaat, ont participé aux négociations avec Solidaria depuis l'été 2017. Les négociations se sont très bien déroulées avec un esprit de collaboration et de respect mutuel. Après plusieurs rencontres, une entente de principe fut signée le 16 janvier 2018. Par ailleurs, un avis juridique confirmant la conformité du texte de la convention collective avec la loi a été émis le 10 janvier 2018.

Objectifs et Résultats

Un des objectifs principaux fut la simplification du langage et l'amélioration de certains processus. Ainsi, la nouvelle convention collective présente dorénavant une seule procédure de règlement des griefs pour l'Employeur et le Syndicat, au lieu de présenter une procédure pour chacun. Par ailleurs, la procédure d'évaluation a aussi été simplifiée. On passe maintenant de deux évaluations par an à une. Celle-ci est conduite en consultation avec les officiers qui travaillent de près avec l'employé.e. Il y a aussi eu une simplification de la grille de contribution au Régime de retraite pour correspondre aux exigences du régime de retraite multi-secteur (RRMS ou Régime).

Pour mieux les encadrer, plusieurs modifications ont été introduites au système de congés. D'une part, une banque unique regroupant tous les congés rémunérés existant dans l'ancienne convention collective a été créée. La quantité d'heures totale n'a pas pour autant augmenté. On a aussi simplifié le langage du congé autorisé non rémunéré. De plus, on a modifié le congé de mutation, qui comprend maintenant deux volets: la période de test d'un nouveau poste suivi (ou non) de la promotion à ce poste. Enfin, afin de créer plus de cohérence, les dates des jours fériés entre la session d'automne et la session d'hiver correspondent maintenant à la nouvelle façon dont l'Université d'Ottawa présente cette information.

L'article 17 sur les heures de travail a également fait l'objet de plusieurs modifications. Dans un premier lieu, les conditions qui déclenchent les heures supplémentaires ont été clarifiées et limitées. Le calcul des heures supplémentaires pour les employé.e.s à temps partiel a été clarifié comme étant toute heure au-delà des heures de travail hebdomadaires indiquées à son contrat dans une même semaine.

Un deuxième volet de changements correspond à des ajouts pour se conformer aux normes du droit du travail dont une protection contre les mises à pied abusive ou déraisonnables ainsi que de la clarté par rapport aux heures de vacances inutilisées à la fin d'une année de service. De plus, il y a eu des modifications importantes aux articles 22 et 23, dont (1) l'ajout de protections pour une employée qui subirait des complications durant la fin de sa grossesse; (2) ajout de certaines dispositions de la loi ontarienne sur les congés en cas de fausse-couche; (3) élargissement des périodes de congé de grossesse et congé parental. Ces derniers changements ont été effectués dans le but de se conformer aux changements à la Loi sur les normes du travail de l'Ontario imposé par le Projet de loi 148.

Enfin, plusieurs modifications ont été introduites pour des raisons d'équité envers l'ensemble des employé.e.s du SCFP 2626. Par exemple, puisque les employé.e.s temporaires n'ont pas accès au régime d'assurance santé ou de retraite, on prévoit maintenant le paiement d'une compensation à titre d'avantage social. Aussi, l'ancienneté s'accumule maintenant sur une base annuelle de service au lieu de 1820 heures de travail. L'assouplissement du régime de compensation pour accommoder différents projets parentaux (congé plus long ou plus court, charge de travail allégé,

etc.) a été négocié. D'autre part, une clause de remboursement des frais de déplacement vers la maison lorsque l'employée doit rester au travail tard le soir (après 20h pendant l'hiver et 21h pendant le reste de l'année) a aussi été négociée.

En outre, une lettre d'entente concernant la création du nouveau poste de Coordinatrice aux affaires financières et administratives a été conclue. La création de ce poste a pour objectif de garantir le bon fonctionnement du SCFP 2626, aider à maintenir la stabilité entre les mandats ainsi qu'à répondre aux besoins et mieux défendre les droits des membres du SCFP 2626. Effectivement, lors de la dernière ronde de négociations de la convention collective entre le SCFP 2626 et l'Université d'Ottawa, les membres du SCFP 2626 ont gagné un fonds pour l'assurance santé et dentaire annuel de 40 000 \$. La création du nouveau poste permettra, entre autres, de gérer ce fonds ainsi que tous les autres (fonds d'urgence, fonds de conférence, fonds d'aide financière et fonds de solidarité) offerts aux membres du SCFP 2626.

L'employée qui s'occupe présentement du poste d'Adjointe administrative commencera sa mutation vers le nouveau poste, en vue d'une transition de responsabilités et de salaire complète d'ici 2019. Au fur et à mesure que les responsabilités augmentent, le salaire du poste augmentera aussi. Ainsi, à partir du 1er septembre 2017, le salaire de la coordonnatrice aux affaires financières et administratives augmentera à 25,51 \$ / h (23,46 \$ + 8,75%). Ensuite, à partir du 1er septembre 2018, il passera à 27,81 \$ / h pour finir avec un salaire typique d'un poste de coordination de 30,60 \$ / h le 1er septembre 2019, date marquant la fin de la transition. Les employé.e.s ont accepté de recevoir une augmentation salariale de 1% au lieu de 2% par an pendant trois ans afin de stabiliser le coût de la création du nouveau poste pour le SCFP 2626.