
Commentaires du PSUO-SSUO sur le document de l'Université intitulé

« L'OFFRE FINALE DE L'UNIVERSITÉ EN BREF »

Le PSUO-SSUO et l'OSSTF / FEESO Provincial recommandent fortement à chaque membre de VOTER NON sur la demande sans précédent de l'Université pour un vote sur son Offre Finale de sa dernière position déposée le 16 avril 2020.

UN VOTE NON FORT et retentissant permettra à vos négociateurs élus de retourner à la table pour obtenir une meilleure entente pour vous.

Sommaire exécutif du PSUO-SSUO :

En fin d'après-midi, le vendredi 19 juin 2020, l'Université d'Ottawa vous a envoyé, nos membres, une série de communiqués quelques jours seulement avant le vote imminent sur son « Offre Finale » pour une convention collective contenant de nombreuses coupures que l'équipe de négociation et l'exécutif du PSUO-SSUO ne vous amèneraient jamais pour demander votre ratification.

Nous, votre exécutif et membres de l'équipe de négociation dûment élus, avons remarqué des lacunes et des inexactitudes dans la documentation de l'Université et dans sa caractérisation du processus de négociation qui devaient être corrigées.

Nous vous encourageons à lire ce document car il explique ce qui s'est passé entre les deux parties, notamment les dispositions et articles qui affectent votre emploi ainsi que les modifications à vos avantages sociaux.

Le vote débutera à midi le lundi 22 juin 2020 et se poursuivra jusqu'à 16 heures le vendredi 26 juin 2020. C'est le moment pour chaque membre du PSUO-SSUO de VOTER NON et d'envoyer à l'Université un message indiquant que le report des négociations doit prendre fin, que son offre finale est inacceptable et que vous soutenez votre équipe de négociation élue.

En votant NON, vous renverrez votre équipe de négociation élue à la table pour négocier une meilleure entente pour vous et, par extension, des améliorations pour la grande communauté universitaire, pour les étudiantes et étudiants, pour les Facultés et Services, et pour tous les membres actuels et futurs du PSUO-SSUO.

Dans le cadre des négociations, les parties signent toujours un protocole de négociation qui comprend un processus de suivi des articles qui ont été convenus en principe.

Les Parties ont toujours imprimé la version finale d'un article convenu sur des feuilles vertes qui ont ensuite été signées par les Parties, fournissant un dossier officiel pour chaque Partie. Le tableau suivant indique ce qui a été convenu jusqu'au dernier jour des négociations, le 16 avril 2020.

QUESTIONS SUR LESQUELLES L'UNIVERSITÉ ET LE SYNDICAT S'ENTENDENT

Articles	Commentaires de l'Université	Commentaires du PSUO-SSUO
10 - Discipline	Procédure simplifiée pour retirer les notes disciplinaires des dossiers des employés, période réduite de 2 ans à 18 mois.	PSUO-SSUO a initialement proposé douze (12) mois mais a accepté les dix-huit (18) mois.
30 – Santé et sécurité au travail	Nouvelle section énonçant le droit des employés de refuser d'accomplir une tâche jugée non sécuritaire	C'EST CONFORME À LA LOI. Ce nouvel article n'accorde pas de droits ou de protection supplémentaires aux membres, mais a été inclus à titre d'information pour les membres de leurs droits en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario. Nous soutenons cela.
45 – Fonds de développement de carrière	Augmentation de 24 000 \$ à 50 000 \$ du financement accordé pour le développement de carrière, et possibilité pour un employé de demander un remboursement pour des cours ou de la formation suivis dans le but de maintenir ou d'améliorer les qualifications exigées pour leur poste	PSUO-SSUO avait initialement demandé 100 000 \$ par an mais avait accepté les 50 000 \$ annuels, soit une augmentation de 26 000 \$, afin d'essayer de parvenir à un accord.

<p>Une lettre d'entente pour le suivi du temps supplémentaire</p>	<p>Engagement de l'Université à évaluer les options pour surveiller le temps supplémentaire effectué par les employés</p>	<p>Pendant des années, le PSUO-SSUO a soulevé la préoccupation du nombre d'heures supplémentaires (OT) travaillées chaque année et de sa contribution au surmenage des employés.</p> <p>Au cours de cette ronde, l'équipe de négociation a demandé le nombre d'heures supplémentaires travaillées et si elles étaient rémunérées ou prises comme congé, mais l'Université n'a pas pu fournir le nombre de membres qui ont pris un congé.</p> <p>Cette lettre a été signée avant le 24 juin 2019 et aucun progrès n'a été fait dans ce dossier.</p>
<p>8 – Harcèlement et discrimination</p>	<p>Les dispositions viseront notamment la réponse aux incidents de violence ou violence sexuelle.</p>	<p>Les modifications apportées à cet article sont l'intégration du travail effectué en 2017 dans le cadre de l'actuelle lettre d'entente sur la Politique en matière de violence sexuelle, trouvée aux pages 170-171 dans la convention collective.</p>
<p>7 – Libération syndicale</p>	<p>Pour assemblées générales annuelles et réunions de ratification.</p>	<p>L'Université a refusé d'inclure la proposition du PSUO-SSUO d'accorder un (1) heure de congé payé pour assister à l'assemblée générale annuelle de l'unité de négociation.</p> <p>Le document « Offre Finale de l'Université En Bref » ne reflète pas les faits.</p>
<p>17 – Évaluation de la performance</p>	<p>Clarification des objectifs du processus d'évaluation et retrait des Plans d'amélioration de la performance et des dossiers disciplinaires dix-huit (18) mois après qu'ils ont été réalisés avec succès</p>	<p>PSUO-SSUO est d'accord avec le commentaire de l'Université.</p>
<p>38 – Règlement et consultation avec le PSUO-SSUO</p>	<p>Ajout de deux (2) règlements exigeant une consultation préalable avec le PSUO-FEESO pour tout changement proposé par l'Université, notamment au Règlement 78 – Formation et perfectionnement du personnel de soutien et au Règlement 22 – Soutien financier associé aux droits de scolarité des conjoints et personnes</p>	<p>Les politiques énumérées dans les commentaires de l'Université figuraient toujours dans la convention collective. Le seul changement est que le PSUO-SSUO devra maintenant être consulté avant d'apporter des modifications à ces politiques.</p>

	à charge du personnel de l' Université d' Ottawa	
50 – Description de tâches	Accroissement du rôle des coprésidents du Comité conjoint d'évaluation des postes lorsqu' il faut déterminer si un poste mis à jour doit être évalué ou lorsqu' on doit fixer la période pour laquelle un employé à droit à la paie rétroactive à la suite d' une réévaluation de son poste.	PSUO-SSUO est d'accord avec le commentaire de l'Université, mais voulait ajouter que l'employeur devra maintenant donner à chaque employée ou employé une description de travail évaluée.

QUESTIONS NON RÉSOLUES

La section suivante abordera les questions non résolues que l'Université souhaite que les membres acceptent et inclut les commentaires de l'Université sur le libellé dans l'Offre Finale. **Le PSUO-SSUO et l'OSSTF / FEESO provincial recommandent fortement à chaque membre de VOTER NON sur cette offre finale** et de permettre à vos négociateurs élus de retourner à la table pour obtenir une meilleure entente.

ISSUE	Résumé de la dernière offre de l'Université tel que présenté par l'Université	Commentaire du PSUO-SSUO sur les raisons pour lesquelles l'Offre Finale de l'Université est DÉRAISONNABLE
Rémunération	Augmentations de salaire annuelles 1er mai 2019 : 1 % 1er mai 2020 : 1 % 1er mai 2021 : 1 %	<p>La législation de l'Ontario (projet de loi 124) limite la possibilité d'une augmentation de salaire supérieure à 1% par an, mais le contexte est important.</p> <p>Le projet de loi 124 contient des dispositions qui permettent aux parties de demander une exemption de la loi.</p> <p>« Le ministre est investi du pouvoir de prendre des règlements précisant que la Loi ne s'applique pas à un employeur, à des employés ou à des catégories d'employés. Il peut également, par règlement, soustraire une convention collective à l'application de la Loi. »</p> <p>https://www.ola.org/fr/affaires-legislatives/projets-loi/legislature-42/session-1/projet-loi-124</p> <p>L'Université a refusé à plusieurs reprises notre proposition de demander conjointement une exemption au gouvernement.</p>
	Lettre d'entente avec le PSUO (FEESO)	OSSTF / FEESO a lancé le 12 décembre 2019 sa contestation basée sur la Charte contre le gouvernement Ford au sujet du projet de loi 124.

ISSUE	Résumé de la dernière offre de l'Université tel que présenté par l'Université	Commentaire du PSUO-SSUO sur les raisons pour lesquelles l'Offre Finale de l'Université est DÉRAISONNABLE
	<p>Reprendre les discussions sur les augmentations de salaire en cas d'abolition ou d'amendement de la loi limitant les hausses salariales à 1 %.</p>	<p>Le libellé actuel de l'offre finale de l'UO ne dit pas ce qui se trouve dans le résumé que l'Université a envoyé aux membres : « <i>Il est entendu et convenu que les parties s'entendent sur les augmentations salariales à la section 2 sous réserve des droits de la OSSTF-FEESO de poursuivre sa requête et d'obtenir une réparation dans le dossier CV-20-636421-000 contestant la constitutionnalité de la Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures, L.O. 2019, chap. 12.</i> »</p> <p>Si la contestation fondée sur la charte de la FEESO / OSSTF au projet de loi 124 donne au syndicat une réponse favorable, le juge fournira des instructions aux parties sur la façon de parvenir à un règlement ou elle imposera une réparation. PSUO-SSUO sera prêt à négocier un tel règlement si cela est nécessaire, mais à ce stade, le libellé de l'offre finale tel que présenté par l'Université ne nous garantit pas la capacité de le faire.</p> <p>C'est une autre bonne raison pour laquelle VOTER NON est la meilleure option pour les membres.</p>
	<p>Augmentation salariale lors d'une promotion L'Université propose le plus élevé des deux montants suivants : Augmentation de 4 % à 5 % OU Augmentation égale à un échelon de la grille salariale pour chaque année d'expérience professionnelle préalable.</p>	<p>Cela offrirait aux membres du PSUO-SSUO les mêmes augmentations que les employées et employés membres de l'IPFPC et reviendrait à la pratique antérieure pour les membres du PSUO-SSUO avant l'adoption des grilles salariales avec des étapes/échelons définies en 2009.</p> <p>Il s'agit également du seul changement de fond sur les questions non résolues apportées par l'Université depuis la réunion du vote de grève d'octobre 2019.</p>
<p>Avantages sociaux</p>	<p>L'assureur paie 80 % du coût des médicaments d'ordonnance ; l'employé règle la différence (20 %).</p> <p>Le règlement proportionnel (coassurance) à 80 % prévoit un plafond des dépenses à la charge de l'assuré.</p>	<p>L'Offre Finale de l'Université EN BREF n'indique pas que le montant d'argent dû à la réduction du remboursement des médicaments d'ordonnance de 100% à 80% coûtera potentiellement à chaque membre jusqu'à 2000 \$ pour l'année à compter du 1er janvier 2021 et 3000 \$ par an à compter du 1er janvier 2022.</p> <p>Alors pourquoi l'Université vous demande-t-elle de réduire considérablement vos avantages sociaux ?</p> <p>Le contexte est important dans les négociations.</p>

ISSUE	Résumé de la dernière offre de l'Université tel que présenté par l'Université	Commentaire du PSUO-SSUO sur les raisons pour lesquelles l'Offre Finale de l'Université est DÉRAISONNABLE
		<p><u>Contexte du Projet de loi 124:</u> Le projet de loi 124 a permis une augmentation globale des avantages ne dépassant pas 1% des coûts par année. Il n'a certainement imposé aucune réduction aux régime des avantages sociaux.</p> <p>Les changements proposés aux avantages sociaux par l'Université constituent une réduction globale importante des avantages sociaux et celle-ci a choisi de ne réinvestir aucune de ses économies salariales pour maintenir les avantages sociaux actuels pour les membres PSUO-SSUO.</p> <p><u>État de financement du régime d'avantages sociaux :</u> Selon les données sur l'état du financement des avantages sociaux fournies par l'Université à l'équipe de négociation PSUO-SSUO le 3 mars 2020, <u>l'ensemble du régime d'avantages sociaux pour tous les employés de l'Université affichait un excédent de 394 362 \$.</u></p> <p>Si la couverture d'assurance-vie pour les retraités a été exclue du coût, comme il se doit, <u>l'excédent pour les employés actifs est de 627 326 \$.</u></p> <p><u>Argument illogique de l'Université pour l'équité entre tous ses employées et employés :</u> L'Université dit qu'elle veut avoir un traitement équitable pour tous les groupes d'employées et employés puisque tous les autres groupes ont accepté le remboursement de 80% pour les médicaments sur ordonnance plutôt que le taux actuel, pour les membres PSUO-SSUO, de 100%.</p> <p>Les autres groupes d'employés ont négocié ces réductions alors que les salaires augmentaient de 2% par an contre seulement 1% cette fois.</p> <p>Il n'y avait pas de législation sur les restrictions salariales entravant les négociations locales entre les parties comme maintenant. Ces syndicats et associations pouvaient négocier librement une augmentation de salaire accrue pour compenser les coûts supplémentaires pour leurs membres en raison d'une réduction de 20% du remboursement des médicaments sur ordonnance.</p>

ISSUE	Résumé de la dernière offre de l'Université tel que présenté par l'Université	Commentaire du PSUO-SSUO sur les raisons pour lesquelles l'Offre Finale de l'Université est DÉRAISONNABLE
		<p>L'ancien gouvernement de l'Ontario (Libéral) avait mis en place le programme OHIP + pendant les négociations par les autres groupes d'employées et employés, qui accordaient des prestations d'assurance-médicaments payées par la province à tous les enfants à charge jusqu'à l'âge de 26 ans, même si un parent était couvert par un régime d'avantages sociaux offert par l'employeur. En avril 2019, le gouvernement Ford a changé qui avaient accès au régime OHIP + de sorte que si un parent avait un type quelconque de couverture des prestations par le biais de son employeur, ses enfants ne seraient pas admissibles à accéder à aucune disposition du régime provincial.</p> <p>Quel est le pourcentage de salaire perdu si un membre devait payer 3000 \$ de sa poche pour sa couverture de médicaments chaque année ?</p> <p>Le <u>salaire annuel moyen</u> d'un membre PSUO-SSUO est <u>d'environ 55 000 \$</u>, ce qui équivaut à une baisse de salaire de <u>5,45%</u> s'il atteint le montant maximum à sa charge.</p> <p>Pour un membre de l'APUO gagnant un <u>salaire moyen de 130 000 \$</u>, c'est une baisse de salaire de <u>2,3%</u>.</p> <p>Les membres de l'IPFPC gagnent un <u>salaire moyen d'environ 67 000 \$</u>, ce qui représente une baisse de <u>4,48%</u>.</p> <p>Les membres de l'IUOE 772B gagnent un <u>salaire moyen d'environ 66 000 \$</u>, ce qui représente une baisse de <u>4,55%</u>.</p> <p>Les membres de l'IUOE 772A gagnent un <u>salaire moyen d'environ 72 000 \$</u>, ce qui représente une baisse de <u>4,17%</u>.</p> <p>Où est l'équité dans la position de l'Université ? Il n'y a AUCUN parce qu'ils veulent seulement aller au plus petit dénominateur commun.</p> <p>PSUO-SSUO a repoussé ces coupures lors de la dernière ronde de négociations et le régime d'avantages sociaux est actuellement en situation d'excédent.</p> <p>En VOTANT NON, vous permettrez à votre équipe de négociation élue de retourner à la table et de dire à l'Université de vous respecter.</p>

ISSUE	Résumé de la dernière offre de l'Université tel que présenté par l'Université	Commentaire du PSUO-SSUO sur les raisons pour lesquelles l'Offre Finale de l'Université est DÉRAISONNABLE
	Protection pour les frais paramédicaux en santé mentale - 50% des frais couverts par visite jusqu'à un total combiné de 3 000\$ par personne annuellement	<p>Environ 22% des membres ont maximisé leur couverture paramédicale actuelle en santé mentale qui fournit un maximum de 1000 \$ par année avec un maximum de 50% de remboursement par visite.</p> <p>Le PSUO-SSUO estime qu'il est important d'améliorer cette couverture en santé mentale et c'est pourquoi votre équipe de négociation a initialement déposé un libellé similaire à la proposition de l'Université, <u>mais la nôtre a maintenu le remboursement des médicaments sur ordonnance à 100%</u>.</p> <p>Il est important de se rappeler que pour obtenir le remboursement maximal des services paramédicaux en santé mentale, un membre devra déboursé 6000 \$ pour être remboursé 3000 \$ en raison du maximum de 50% par visite.</p> <p>En acceptant l'offre finale de l'Université ceci entraîne automatiquement un coût potentiel de 3 000 \$ par an par membre pour le remboursement de vos médicaments sur ordonnance et 3 000 \$ supplémentaires pour maximiser les avantages pour la santé mentale.</p>
	Coût de l'hospitalisation en chambre semi-privée ou privée compris dans le régime d'assurance maladie complémentaire de base	<p>Il s'agit actuellement d'un avantage facultatif payé par environ 25% des membres que l'Université a déjà fourni à tous les autres groupes d'employées et employés.</p> <p>Les économies potentielles pour les membres qui ont opté pour une chambre d'hôpital semi-privée varieraient de 85,92 \$ par année pour un régime unique à 162,24 \$ pour un régime familial.</p> <p>Cet avantage amélioré s'accompagne d'un coût potentiel de 3 000 \$ par an pour les remboursements de médicaments sur ordonnance afin de sauver jusqu'à 162,24 \$ par ans pour ceux qui ont choisi la couverture pour une chambre d'hôpital semi-privée pour sa famille.</p>
	Meilleure protection pour les soins de la vue - les frais couverts pour les examens de la vue passent de 80\$ à 100\$ et ceux pour les lentilles correctrices de 250\$ à 400\$	<p>Il s'agit d'une augmentation pour les examens de la vue de 20 \$ tous les 2 ans ou 10 \$ par an.</p> <p>L'augmentation pour les lentilles correctrices est une augmentation de 150 \$ tous les 2 ans ou 75 \$ par année.</p>

ISSUE	Résumé de la dernière offre de l'Université tel que présenté par l'Université	Commentaire du PSUO-SSUO sur les raisons pour lesquelles l'Offre Finale de l'Université est DÉRAISONNABLE
		<p>Cet avantage amélioré de 85 \$ par année s'accompagne d'un coût pouvant aller jusqu'à 3000 \$ chaque année pour le remboursement des médicaments sur ordonnance.</p>
<p>Sécurité d'emploi et postes vacants</p>	<p>Ajout d'une protection pour les prothèses auditives</p>	<p>Le montant disponible serait de 2000 \$ tous les 5 ans pour les prothèses auditives. Dans tous les sondages PSUO-SSUO pour les négociations, il n'y a jamais eu plus d'un (1) membre demandant une couverture pour les prothèses auditives.</p> <p>En acceptant cette offre finale, il vous en coûtera potentiellement 3000 \$ de votre poche par an pour les médicaments sur ordonnance pour obtenir une couverture de 400 \$ par an pour une prothèse auditive, ce que seulement 0,0833% des membres ont demandé dans le sondage PSUO-SSUO sur les négociations.</p>
	<p>La période d'attente avant l'adhésion au régime pour les employés à terme passe de 2 ans à 1 an.</p>	<p>PSUO-SSUO a proposé cette amélioration des avantages et est d'accord qu'elle devrait toujours être dans toute offre que l'équipe de négociation PSUO-SSUO rapportera à ses membres pour ratification.</p>
	<p>Tous les employés temporaires qui effectuent des tâches relevant du syndicat deviendront membres de l'unité syndicale dès leur première journée en poste : 100 membres seront ainsi ajoutés à l'unité syndicale.</p> <p>L'Université propose de signer une Lettre d'entente avec le PSUO-FEESO qui inclurait les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Université et le PSUO (FEESO) se réuniront au plus tard 60 jours après la ratification de la convention collective pour examiner en détail le plus récent rapport sur les postes vacants présenté au PSUO (FEESO) en vertu de la convention collective; l'Université s'engage à agir 	<p>La proposition salariale de l'Université du 22 mai 2019, présentée avant le projet de loi 124, était de 1,25%, 2% et 2% pour un total de 5,25%. Avec le projet de loi 124, l'Université a choisi de n'offrir que 1% par an, ou 3% au total, même si elle aurait pu demander une exemption. <u>L'Université a économisé 2,25 % de la masse salariale des membres du PSUO-SSUO avec cette approche.</u></p> <p>Le projet de loi 124, tel qu'énoncé par le gouvernement Ford dans son préambule, « vise à protéger les services de première ligne et les emplois des personnes qui en assurent la prestation. »</p> <p>L'Université a choisi de ne réinvestir aucune des 2,25% d'économies salariales qu'elle avait déposées avant le projet de loi 124 afin de combler les postes vacants du PSUO-SSUO.</p> <p>Selon le rapport de février 2020 sur les postes PSUO-SSUO vacants de façon permanente, il y avait au moins 55 postes (et 14 autres postes vacants qui n'avaient pas la date à laquelle le titulaire est parti) qui étaient vacants depuis plus de 90 jours civils.</p>

ISSUE	Résumé de la dernière offre de l'Université tel que présenté par l'Université	Commentaire du PSUO-SSUO sur les raisons pour lesquelles l'Offre Finale de l'Université est DÉRAISONNABLE
	<p>concernant les postes demeurés vacants depuis plus de 90 jours.</p>	<p>La durée moyenne des postes vacants pour ces 55 postes était de 480 jours civils.</p> <p>Sur la base d'un salaire moyen de 55 000 \$ pour un membre PSUO-SSUO, cela représenterait <u>une économie annuelle de près de 4 millions de dollars pour l'Université.</u></p> <p>PSUO-SSUO a demandé à l'Université de réinvestir ces économies dans le pourvoi de postes vacants et de garantir un complément minimum de membres PSUO-SSUO. <u>L'Université a refusé et a offert la lettre d'entente</u> pour étudier un processus pour combler ces postes vacants à partir de 60 jours après la ratification.</p> <p>L'Université a également rejeté la demande PSUO-SSUO selon laquelle, lorsque de nouvelles fonctions sont attribuées aux membres parce que les postes vacants n'ont pas été pourvus en temps opportun, ou pas du tout, les descriptions de tâches révisées doivent être réévaluées et les membres payés rétroactivement dès le début de leurs fonctions supplémentaires si une augmentation de la classe d'emplois est déterminée. N'oubliez pas que le Recteur de l'Université a déclaré des excédents substantiels à la fois en 2017-2018 (69,8 M \$) et en 2018-2019 (91,8 M \$) en grande partie en raison de postes vacants PSUO-SSUO non pourvus.</p> <p>En VOTANT NON, nous pouvons continuer à nous battre pour vos conditions de travail et les conditions d'apprentissage des étudiants en essayant de pourvoir au plus vite les postes vacants du PSUO-SSUO.</p>
<p>Congés de maternité et congés parentaux</p>	<p>Les changements apportés aux congés de maternité et aux congés parentaux reflèteront les changements introduits par le gouvernement fédéral en 2017.</p>	<p>L'explication de l'Université dans son résumé « En bref » ne reflète pas l'image complète des modifications de l'article 26 qu'elle propose.</p> <p>L'Université propose de réduire le congé parental de certains membres et de ne pas réinvestir les économies dans ces prestations qui seraient neutres en termes de revenus.</p> <p><u>Modifications fédérales au congé de maternité :</u> Les modifications apportées à la loi fédérale sur l'assurance-emploi (AE) ont réduit la période d'attente de 2 semaines à 1 semaine avant que les demandeurs admissibles puissent recevoir des prestations d'assurance-emploi.</p>

ISSUE	Résumé de la dernière offre de l'Université tel que présenté par l'Université	Commentaire du PSUO-SSUO sur les raisons pour lesquelles l'Offre Finale de l'Université est DÉRAISONNABLE
		<p>L'Université payait 95% du salaire d'un membre pour la période d'attente de 2 semaines et maintenant elle ne paie que 95% du salaire pour 1 semaine. L'Université économise l'équivalent de 55% du salaire d'un membre pendant une semaine grâce à ce changement.</p> <p>Plutôt que de payer 95% pour la 2e semaine de la période d'attente, il n'a plus à payer que 40% du salaire hebdomadaire d'un membre puisque le membre reçoit 55% de son salaire de l'assurance-emploi.</p> <p>PSUO-SSUO a demandé à l'Université de réinvestir, sur une base neutre en termes de coûts, ces économies pour fournir un complément de 100% du salaire pour les membres en congé de maternité.</p> <p>L'Université a refusé.</p> <p><u>Changements fédéraux aux congés parentaux et d'adoption :</u></p> <p>Pour le congé parental ou d'adoption, les membres ont actuellement le droit de recevoir 95% de leur salaire avant le congé pendant six (6) semaines. Le montant qu'il recevrait était tel que prévu à l'article 26.8.3 où le membre « recevra, pour les six (6) semaines, la différence entre les montants payés par l'assurance-emploi et 95% du salaire ».</p> <p>Les modifications apportées à la loi fédérale sur l'assurance-emploi ont donné aux membres le choix de prendre un congé parental ou d'adoption prolongé en prenant seulement 33%, plutôt que 55%, de leur salaire avant le congé et recevoir le même montant d'argent de l'assurance-emploi, mais pour une période plus longue.</p> <p>La proposition de l'Université dans le document de l'offre finale changerait le libellé actuel de la convention collective et ne paierait, pour un membre qui a pris le congé prolongé et qui reçoit 33% de son salaire d'avant-congé de l'assurance-emploi, la différence entre 55% et 95% du salaire plutôt que ce qui devrait lui être payé selon le libellé dans la convention collective qui est la différence entre 33% et 95% du salaire avant le congé.</p>

ISSUE	Résumé de la dernière offre de l'Université tel que présenté par l'Université	Commentaire du PSUO-SSUO sur les raisons pour lesquelles l'Offre Finale de l'Université est DÉRAISONNABLE
		<p>L'Université a en fait commencé à mettre en œuvre son interprétation de son libellé auprès d'au moins un membre du PSUO-SSUO et nous avons déposé un grief pour remédier à cette action.</p>
<p>Allocation de retraite</p>	<p>Les dispositions concernant les allocations de retraite ne s'appliqueront plus aux nouveaux employés.</p>	<p>Tout changement à l'allocation de retraite (AR) n'affectera PAS vos prestations de retraite de l'Université d'Ottawa auxquelles vous aurez droit à votre retraite.</p> <p>L'AR pour les membres du PSUO-SSUO est une incitation pour les membres à prendre leur retraite à un âge plus précoce (à partir de 60 ans) afin de maximiser leur montant de l'AR, car elle est réduite à chaque année après l'âge de 60 ans. Lorsqu'un membre prend sa retraite, son remplaçant gagnera moins de salaire et le programme AR est au moins neutre sur le plan des coûts pour l'Université.</p> <p>De nombreux membres PSUO-SSUO utilisent leur AR pour payer leurs primes pour les avantages sociaux à la retraite. Les retraités du PSUO-SSUO reçoivent un montant annuel de 300 \$ pour le compte de dépenses de soins de santé (CDSS-HCSA).</p> <p>L'APUO a maintenu son accès à leur version de l'AR et ils reçoivent 1300 \$ par année pour leur CDSS-HCSA. Le PSUO-SSUO a demandé des améliorations au CDSS-HCSA de la retraite et cela nous a été refusé. Encore une fois, l'Université veut la parité pour tous ses employés et employées en allant au plus petit dénominateur commun, mais refuse de fournir une parité qui améliorerait les avantages PSUO-SSUO.</p> <p>En créant 2 classes différentes de membres avec de nouvelles embauches n'ayant pas accès à l'AR, cela divisera les membres, ce qui ne peut que profiter à l'Université à long terme. C'est pourquoi nous demandons à tous les membres de VOTER NON sur cette offre finale.</p>
<p>Régime de retraite</p>	<p>Discussions avec le PSUO (FEESO) sur l'état du régime de retraite de l'Université d'Ottawa, son avenir et sa pérennité, et sur ce qu'implique le nouveau régime de retraite universitaire (UPP), un régime de retraite conjoint pour le secteur universitaire en Ontario.</p>	<p>Dans toute discussion concernant le nouveau régime de retraite universitaire (RRU-UPP), il est nécessaire de disposer de données et d'informations précises.</p> <p>Le PSUO-SSUO a demandé à l'Université de fournir au Syndicat toutes les données actuelles et pertinentes concernant le régime de retraite de l'Université d'Ottawa et les statistiques des membres du PSUO-SSUO du régime. <u>L'Université a rejeté cette demande</u>, même si les deux parties ont reconnu à la table que pour avoir des discussions éclairées sur les questions relatives aux régimes de retraite, il fallait disposer de données exactes et à jour.</p>

ISSUE	Résumé de la dernière offre de l'Université tel que présenté par l'Université	Commentaire du PSUO-SSUO sur les raisons pour lesquelles l'Offre Finale de l'Université est DÉRAISONNABLE
		<p>Le Syndicat ne sait pas si l'Université fournira des informations soit avant ou pendant toute discussion sur des questions importantes relatives aux régimes de retraite. Avec le libellé actuel de la lettre d'entente, tel que proposé par l'Université, nous serions redevables à leur générosité de partager l'information avec le Syndicat.</p> <p>En VOTANT NON, permettra à vos négociateurs élus de retourner à la table et d'essayer d'obtenir des améliorations à cette lettre.</p>

Pourquoi devriez-vous voter NON?

En votant NON, vous indiquerez à l'Université que vous avez confiance à ce que vos négociateurs élus négocient une entente juste pour toutes les parties!

TOUT COMPTE FAIT ; si nous ne nous épaulons pas, nous n'aurons aucun pouvoir de négociation en tant que collectif pour faire avancer les questions qui vous sont importantes – non seulement pour aujourd'hui et la présente convention collective, mais également pour les ententes futures.

Le fait de voter oui signifie que les COUPURES que l'Université veut faire sont permanentes – elles ne seront jamais renversées.

L'équipe de négociation du PSUO-SSUO a confiance que vous ferez le bon choix et vous allez VOTER NON.

LE VOTE ouvre à midi le lundi 22 juin, 2020 et se termine à 16 h 00 le vendredi 26 juin, 2020.

Veillez visiter www.votenopsuo.com pour obtenir les dernières informations.

Merci de votre appui incessant et veuillez rester en sécurité pendant cette période difficile.