

RENCONTRE DE RATIFICATION RATIFICATION MEETING



1

1

Déclaration de lutte contre le harcèlement FEESO OSSTF Anti-Harassment Policy Statement

Un membre d'OSSTF/FEESO a droit à un milieu de travail et syndical exempt de harcèlement et d'intimidation.

Harassment and discrimination are not joking matters. They have a destructive effect on the workplace environment, individual well-being, and union solidarity. Such actions are not only destructive, they can be illegal.

Le harcèlement et la discrimination peuvent prendre différentes formes et peuvent être verbaux, physiques ou psychologiques. Ils peuvent comprendre un large éventail d'actions y compris des commentaires, des gestes ou des regards, des photos, des messages, des attouchements ou des actions plus agressives. Ces actes peuvent être indirects ou déclarés; ils peuvent être isolés ou répétés.

However, acts of harassment and discrimination are always degrading, unwelcome and coercive. They are always unacceptable.

En tant que membres d'OSSTF/FEESO, notre but doit être de protéger les droits de la personne, de promouvoir le respect mutuel et d'encourager l'inclusion. Nous ne pouvons admettre ou tolérer un comportement agressif, hostile, humiliant ou intimidant envers un autre membre. Nous ne pouvons pas fermer les yeux sur ces comportements lorsque nous en sommes témoins. En tant que membres d'OSSTF/FEESO, nous ne devons pas rester indifférents face à ces comportements et nous devons travailler ensemble à protéger les droits de la personne. Nous devons agir.

Agent d'anti-harcèlement / Anti-Harassment Officer
Alp Oran: aoran@psuo-ssuo.ca

2

2

Remerciements / Acknowledgements

Équipe de négociations PSUO-SSUO Bargaining Team

- **Marcelle Desmornes**, Présidente PSUO-SSUO
- **Karine Coen**, Chef des négociations et Agente de grief, PSUO-SSUO
- **Zacharie Cadieux**, Student Affairs, Event Coordinator for Congress and Reservations
- **Alp Oran**, Faculté des sciences
- **Cleopatra Evelyn- Clark**, Faculté des sciences sociales
- **Yolette Assad**, Financial Aid

- **Marc Robillard**, OSSTF/FEESO Executive Assistant

3

3

- | | |
|--|---|
| ▶ Élection du Comité de Négociation | ▶ Election of Bargaining Committee |
| AGA 2021 | AGA 2021 |
| ▶ Préparation pour négociation | ▶ Preparation for bargaining |
| septembre 2021 à mars 2022 | September 2021 to March 2022 |
| ▶ Avis de l'intention de négocier | ▶ Notice to bargain |
| 31 janvier 2022 | January 31, 2022 |
| ▶ Début des négociations | ▶ Start of negotiations |
| 30 mars 2022 | March 30, 2022 |

- **Plus de 15 rencontres entre le 30 mars et le 30 juin 2022.**
- **Over 15 meetings between March 30 to June 30, 2022.**

4

4

Sommaire des changements

Summary of Changes

5

5



6

Révision de la langue / Revising the Language

- Articles rédigés avec des pronoms neutres ou non binaires afin d'inclure toutes les identités.
ex. They et Them (en anglais)
ex. Yel (en français)
- L'article 8 a été élargi afin d'inclure le racisme, l'ethnicité et la religion.
- Supprimer le langage discriminatoire (voir article 42)
- Articles written in neutral or non-binary pronouns to ensure inclusivity of all identities
 - e.g. They and Them (in English)
 - ex. Yel (in French)
- Article 8 expanded to include racism, ethnicity, religion
- Remove discriminatory language (see Article 42)

7

Art. 8 Harcèlement, discrimination et violence / Harassment, Discrimination and Violence

Rajout: Il n'y aura aucune discrimination, y compris la discrimination raciale ou le harcèlement, à l'encontre d'un employé en raison de sa race, de son ascendance, de son origine ethnique, de son sexe, etc. (qui reflète le Code des droits de la personne de l'Ontario).

Added: There shall be no discrimination including racial discrimination or harassment against any employee based on race, ancestry, etc. (reflective of the Ontario Human Rights Code).

Art. 8.10 Harcèlement, discrimination et violence / Harassment, Discrimination and Violence

Rajout: Les griefs seront déposés en même temps que les plaintes relatives aux droits de la personne, mais seront mis en attente des résultats de l'enquête du Bureau des droits de la personne.

Added: Grievances will be filed in conjunction with Human Rights Complaints however placed on hold pending results of the HRO investigation.

Art. 10.8 Mesures Disciplinaires / Discipline

- Le retrait des lettres disciplinaires après un an au lieu de 18 mois.
- The removal of disciplinary letters after one year instead of 18 months.

8

Art. 14 Affichage de poste et nominations / Job Postings and Appointments

- **Rajout:** Les membres en période de probation peuvent postuler à des postes au sein de leur faculté.
- **Added:** Members on probation period can apply for positions within their faculty.
 - **Rajout:** Les détails des descriptions de poste doivent être disponibles sur demande dans les deux langues officielles.
 - **Added:** Details of job description should be made available upon request in both official languages.
- **Rajout:** Une rétroaction constructive dans les 10 jours ouvrables suivant la fin du processus de concours (14.3).
- **Added:** Constructive feedback within 10 business days of the completion of the competition process (14.3).
 - **Rajout:** Toutes les demandes d'entretien d'embauche incluront les options de mesures adaptatives (14.4).
 - **Added:** All requests for job interviews will include the options for adaptive measures (14.4).
- **Rajout:** Rétrogradation: Salaire diminue de 5% pour chaque classe salariale en moins que la classe salariale de son poste actuel (14.11).
- **Added:** Demotions: Salary decreases by 5% for each salary grade below the salary grade of his/her current position (14.11).

9

New Articles Added to Ensure Equitable Hiring Processes

- **Accommodation, 14.6 a)**
... The Employer shall confirm with the member the specific details of the implementation of the accommodation plan agreed to, at least three (3) business days prior to the date of the interview.
- **External Postings, 14.12**
Prior to posting externally the position, the Employer shall inform the Union of its intent to post externally and will provide to the Union, upon their request, the details such as, but not limited to, the reasons why no internal candidate was appointed to the position, the names of all internal candidates who had applied, those members who were invited to interview, and those who were interviewed for the position.

10

10

Nouveaux articles ajoutés afin d'assurer un processus d'embauche équitable

Mesures d'adaptation, 14.6 a)

... L'employeur doit confirmer avec le membre les détails précis de la mise en œuvre du plan d'adaptation convenu, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date de l'entrevue.

Affichages externes, 14.12

Avant d'afficher le poste à l'extérieur, l'employeur informe le syndicat de son intention d'afficher le poste à l'extérieur et fournit au syndicat, à sa demande, les détails tels que, mais sans s'y limiter, les raisons pour lesquelles aucun candidat interne n'a été nommé au poste, les noms de tous les candidats internes qui ont postulé, les membres qui ont été invités à une entrevue et ceux qui ont été interviewés pour le poste.

11

11

Art. 11 Procédure de grief et arbitrage / Grievance and arbitration procedure

- Suppression des intermédiaires inutiles (par exemple, le doyen) qui n'étaient pas jugés nécessaires aux griefs.
- Removal of unnecessary intermediates (e.g. Dean) who were not felt necessary for grievances.

Art. 16.6 Affectation temporaire / Temporary assignments

- Maintenir la rémunération (horaire, promotion, transfert) au niveau des membres réguliers.
- Keeping the pay (schedule, promotion, transfer) in line with regular members.

Art. 20.19 Allocation de repas / Meal Allowance

- Pas d'allocation de repas si on travaille de la maison.
- No meal allowance if working from home.

12

Art. 19 Heures de travail / Hours of work

- Certains secteurs pourront mettre en place l'horaire d'été au plus tôt le 1 mai, en fonction des besoins opérationnels (consentement requis).
- Certain services/departments can implement summer hours as early as May 1, based on operational needs (consent required)

Art. 21.6 Primes / Premiums

- Si l'on vous confie des tâches supplémentaires par rapport à votre description de poste actuelle = **vous serez payé en temps et demi (heures supplémentaires)**.
- If you are being assigned extra tasks to your current job description = **you will be paid time-and-a-half (overtime)**.

13

13

Art. 23.15 Congés annuels / Annual Leave

Years of service	Days per year	per month
At time of hire	15	1.25
1 year	16	1.33
5 years	20	1.66
11 years	21	1.75
12 years	21/22 (NEW)	1.75 / 1.83
13 years	22 / 23	1.83 / 1.91
14 years	22 / 24	1.83/ 2
15 years	25	2.08
17-18 years	25 / 26	2.08 / 2.16
19-20 years	26 / 27	2.16 / 2.25
21-22 years	28	2.33
23-24 years	29	2.42
25 years +	30	2.5

14

14

Art. 25.9 Divers congés payés / Various Paid Leaves

- Augmentation de trois (3) à cinq (5) congés spéciaux rémunérés.
 - Inclut congé spirituel/religieux/déménagement.
- Increased from three (3) to five (5) paid special leave days.
 - Includes spiritual/religious leave/moving.

Art 25.5 Congés pour décès / Bereavement Leave

- **Rajout:** Petits-enfants
 - Décès d'un membre de la famille proche : droit à un jour supplémentaire si le déplacement est supérieur à 320 km.
- **Added:** Grandchildren
 - Death of close family member entitled to extra day if travel greater than 320 km.

15

15

Art. 26 Congés de maternité et parental / Maternity and parental leaves

- Moins de restrictions (en accord avec les Droits de la personne)
- Less restrictions (in line with Human Rights)

26.10 * Restrictions

Les prestations supplémentaires ne sont pas payables dans les circonstances suivantes :

d) * l'employée qui a reçu une suspension pour raison disciplinaire avant d'avoir avisé l'Université de sa grossesse, de l'adoption, ou de la naissance à venir (père) lorsque la suspension a lieu durant le congé de maternité ou parental prévu;

16

Art. 30 Santé et sécurité au travail / Occupational Health & Safety

- Droit des employés de refuser un travail dangereux.
- Employee's right to refuse unsafe work = more guidance for members to declare and address their reservations if they feel a workplace is unsafe.

Art. 35 Uniforms / Vêtements et outillage

- Le remboursement intégral du coût d'achat initial ou de remplacement préalablement autorisé par la Directrice administrative ou sa déléguée
- Reimbursement of purchase or replacement costs for equipment with authorization.

Art. 38.8 Access à certaines règlements / Access to certain policies

- L'université consultera le syndicat avant d'apporter des modifications
- University to consult with union before making changes. The parties understand that this clause will remain in effect unless policies have been abolished by the university.

Art. 42.1 Allocations de retraite / Retirement allowances

- Élimination du langage discriminatoire - par exemple, les personnes en incapacité de longue durée n'ont pas droit à l'allocation de retraite. ¹⁷
- Removed discriminatory language – example, people on long-term disability do not qualify for their retirement allowance.

17

Art. 50 Descriptions de poste / Job Descriptions

- Ajouté à l'article 50.1 :
 - Doit être révisé régulièrement par le/la gestionnaire en consultation avec l'employé, **lors de l'évaluation annuelle du rendement** et au moins tous les trois (3) ans.
- Ajouté à l'article 50.2 :
 - **Ajout d'un délai** = dans les 45 jours suivants.
- Added to 50.1:
 - Shall be reviewed regularly by the manager in consultation with the employee, **during the annual performance appraisal** and at least every three (3) years.
- Added to 50.2:
 - **Added a time frame** = within the following 45 calendar days.

18

Lettres d'ententes / Letters of Agreement

Renouvelées sans changement ou des changements mineurs Renewed without change or minor changes

1. Préambule / PREAMBLE
2. Représentation à divers comités / Representation on various committees
3. Rétablissement des heures de travail de certains employés / Restoration of hours of work of certain employees.
4. Espaces occupés au 559 King Edward/Lease of Space at 559 King Edward
5. Création d'un comité conjoint pour la révision des textes déjà traduit
6. Telework Policy:
 - Should the University decide to survey or conduct focus groups during the pilot project regarding telework, the University will notify the Union in reasonable time and will share the results pertaining to PSUO-SSUO members
7. Période d'Évaluation de Rendement:
 - Du 1er mai au 30 juin pour coïncider avec l'année financière de l'Université;
 - Une période de transition sera mise de l'avant afin de s'ajuster avec le chevauchement de deux (2) périodes d'évaluation et de suivi des objectifs annuels.

19

Rémunération et avantages sociaux

Salary and Benefits

20

Medical Expense Coverage (effective Jan 1st, 2023) Couverture des frais médicaux (en vigueur le 1er janvier 2023)

2019-2022 Agreement (left) versus 2022-2025 Tentative Agreement (right)	
Paramedical expenses : "Chiropractor, naturopath, osteopath and podiatrist to a maximum of \$400 per practitioner for each covered person per calendar year"	Total \$1000 combined for all paramedical services per person/per year (i.e Chiropractor, Naturopath, Osteopath, Podiatrist, Physiotherapist, Speech therapist, and Massage therapist)
Optometrist examination: \$100 per person/year	Increase to \$110 per person/year 100% coverage of Current Year ODA Fee Schedule
Vision Care (prescription glasses or contact lenses): To a maximum of \$400 for each covered person every (2) years	Increase to \$475 per person every (2) years Expanded definition to include laser eye surgery
Previous year's ODA fee schedule	Current year's ODA fee schedule

21

Salary Increase (effective May 1st, 2022) Augmentation salariale (en vigueur le 1er mai 2022)

2022-2025 Tentative Agreement
2022-23 : 3.5% increase
2023-24 : 3% increase
2024-25 : 2.5% increase

22

La procédure de vote / The Voting Process

Les membres devront apporter une pièce d'identité avec photo pour remplir le bulletin et voter.

Members will need to bring a piece of photo identification to fill out the ballot and vote.



23

23

L'équipe de négociation et le comité exécutif du PSUO-SSUO **recommandent** aux membres d'accepter l'entente de principe.

The PSUO-SSUO Negotiation Team and Executive Committee **recommends** to the membership the acceptance of the tentative agreement.

24

24

La période de scrutin / Voting Period

Le vote se fera en personne au Bureau du PSUO-SSUO à partir de **13h30 jusqu'à 16h00 le jeudi 21 juillet** et se poursuivra le **vendredi 22 juillet entre 8h30 et 16h00, lundi 25 et mardi 26 entre 8h30 et 16h00.**

Voting will take place in person at the PSUO-SSUO office from **1:30 p.m. to 4:00 p.m. on Thursday, July 21** and will continue on **Friday, July 22 between 8:30 a.m. and 4:00 p.m., Monday, July 25 and Tuesday, July 26 between 8:30 a.m. and 4:00 p.m.**

Le résultat de la ratification (accepté ou rejeté) sera communiqué **le matin du mercredi 27 juillet.**

Vote results (accepted or rejected) to be communicated **Wednesday morning, July 27th.**

25

25

Questions?



26

26