

Assemblée Extraordinaire

Mise à jour sur les négociations



Special Assembly

Bargaining Update

Déclaration de lutte contre le harcèlement FEESO

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

Le harcèlement et la discrimination ne sont pas des plaisanteries. Ils ont des effets destructeurs sur le milieu de travail, la personne, le mieux-être et la solidarité syndicale. De telles actions ne sont pas uniquement destructrices, elles peuvent être illégales.

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.

Toutefois, ces actes de harcèlement et de discrimination sont toujours dégradants, importuns et coercitifs. Ils sont toujours inacceptables.

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.

OSSTF Anti-Harassment Policy Statement

A member of OSSTF has the right to a workplace and union environment free from harassment and bullying.

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.

Harassment and discrimination can take many forms and may be verbal, physical or psychological. They can involve a wide range of actions including comments, gestures or looks, pictures, messages, touching, or more aggressive actions. These acts may be indirect or overt; they may be isolated or repeated.

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

As members of OSSTF, our goal must be to protect human rights, to promote mutual respect and trust, and to foster inclusion. We cannot condone or tolerate intimidating, demeaning, hostile and aggressive behaviour against another member. We cannot condone these behaviours when we witness them. As OSSTF members, we must speak out against this conduct and stand together to protect human rights. We must take action.

Déclaration de reconnaissance des territoires autochtones

Indigenous Acknowledgment Statement

Reconnaissance des terres ancestrales

La Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO) et le Personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (PSUO) reconnaît et remercie les peuples autochtones de ce territoire de partager cette terre afin que nous puissions nous réunir aujourd'hui d'une bonne façon.

Land Acknowledgement Statement

The Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF) and the Support Staff of the University of Ottawa (SSUO) acknowledges and thanks the Indigenous Peoples of this territory for sharing this land so that we may come together today in a good way.

REMERCIEMENTS / ACKNOWLEDGEMENTS

Équipe de négociation / Bargaining Team

- **Marcelle Desmornes**, Présidente PSUO-SSUO (Faculté des sciences sociales)
- **Jonathan Degan**, Vice-président PSUO-SSUO (Bibliothèque)
- **Karine Coen**, Chef des négociations et Agent de grief, PSUO-SSUO (Aide financière et bourses)
- **Michèle Lamarche**, Vice-présidente PSUO-SSUO (Faculté des sciences sociales)
- **Alp Oran**, Agent de santé et sécurité (Faculté des sciences)

Représentants du bureau Provincial de la OSSTF/FEÉSO Representatives

Marc Robillard, OSSTF/FEESO Executive Assistant

Martha Hradowy, OSSTF/FEESO Executive Officer

Ordre du Jour - Agenda

- 1. Loi sur les relations de travail de l'Ontario et la demande de l'UO pour un « vote sur la dernière offre » /Ontario Labour Relations Act & UO request for a Final Offer Vote**
- 2. Loi 124 et les choix de l'UO - Bill 124 & UO's Choices**
 - a. Salaire - Salary**
- 3. Les demandes de l'Employeur/ Employer Demands**
 - a. Avantages sociaux - Benefits**
 - b. Allocation de retraite - Retirement Allowance**
 - c. Congés pour soins d'enfants (maternité et parental)-
Childcare Leaves(Maternity & Parental)**
 - d. Dotation et postes vacants - Staffing & vacant positions**
- 4. Prochaines étapes - Next Steps**
- 5. Questions**

Loi sur les relations de travail de l'Ontario

Ontario Labour Relations Act

- ❑ L'UO a demandé au Ministère du travail de procéder à un "vote sur sa dernière offre" pour les membres du PSUO.
- ❑ Cette action est légale mais très irrégulière.
- ❑ Un employeur peut seulement faire cette demande **une seule fois** durant une ronde de négociation.
- ❑ UO has requested from the Ministry of Labour to proceed to a "Final Offer Vote" for the SSUO members.
- ❑ This action is legal but very irregular.
- ❑ An employer can only make this request **once** in a round of negotiations.

Loi sur les relations de travail de l'Ontario

Ontario Labour Relations Act

- ❑ Les détails en ce qui concerne la date prévue du vote ne sont toujours pas connus, mais un tel vote est habituellement prévu environ dans les dix jours après la demande de l'employeur.
- ❑ PSUO et l'OSSTF/FEESO sortira un communiqué qui pour vous informer de la date du vote.
- ❑ Details about the timing of the vote are not yet available, but a vote such as this is normally scheduled to take place within approximately ten days after the employer has made the request.
- ❑ SSUO and OSSTF/FEESO will provide a communiqué to inform you of the vote

Loi sur les relations de travail de l'Ontario

Ontario Labour Relations Act

- ❑ Pourquoi l'Université force-t-elle ce vote sur l'offre finale? Il s'agit d'une initiative sans précédent et agressive de l'UO qui sape la capacité de l'exécutif du PSUO à représenter efficacement ses membres et à résoudre constructivement les problèmes affectant les membres et l'université.
- ❑ Nous avons et allons continuer de défendre vos intérêts tout au long de cette ronde et dans le futur.
- ❑ Why is the University forcing this final offer vote? It is an unprecedented & aggressive move by the UO which undermines the SSUO Executive's ability to effectively represent its members & constructively resolve issues affecting members and the university.
- ❑ We have been, and will continue to, advocate for your interests throughout this round and in the future.

Loi sur les relations de travail de l'Ontario

Ontario Labour Relations Act

❑ L'équipe de négociation PSUO et le bureau provincial implore ses membres à rejeter l'offre de l'Université.

❑ C'est une mauvaise entente et aura des effets négatifs durables sur tous les membres actuels et futurs.

❑ SSUO's bargaining team and provincial OSSTF/FEESO is urging ALL members to reject the University's offer.

❑ It is a bad deal and will have ever lasting negative effects on all current and future members.

Loi sur les relations de travail de l'Ontario

Ontario Labour Relations Act

- ☐ **En votant NON, ceci enverra un message fort et clair à l'UO qu'il doit vous traiter avec respect, que vous soutenez vos négociateurs et que vous ne voulez pas que l'UO contourne votre Exécutif PSUO et les négociations traditionnelles!**
- ☐ **Voting NO will send a loud & clear message to the UO that they need to treat you with respect, that you support your negotiators, and do not want the UO to circumvent your SSUO Executive & traditional negotiations!**

Projet de loi 124, Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures

Bill 124, Protecting a Sustainable Public Sector for Future Generations Act

Perspective syndicale - Union perspective



Préambule au Projet de loi 124

[Avec cette loi,] “le gouvernement vise à protéger les services de première ligne et les emplois des personnes qui en assurent la prestation.”

Preamble to Bill 124

[With this law,] “the Government also seeks to protect front-line services and the jobs of the people who deliver them.”

<https://www.ola.org/en/legislative-business/bills/parliament-42/session-1/bill-124#BK0>

Note explicative du Projet de loi 124

« 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. »

<https://www.ola.org/fr/affaires-legislatives/projets-loi/legislature-42/session-1/projet-loi-124>

Explanatory Note of Bill 124

“The Minister is given the authority to make regulations specifying that the Act does not apply to an employer, or to employees or classes of employees. The Minister may also exempt a collective agreement from the application of the Act by regulation.”

Chronologie du projet de loi 124 et Salaire

Chronology of Bill 124 and Salary

1. **PSUO** débute les négociations avec **UO** en février 2019
2. **PSUO** → offre monétaire à UO 2019-04-03 (2.6 % chaque année pour 2 ans)
3. Rumeurs de gel salariale du gouvernement mai 2019
4. **UO** → offre globale le 22 mai 2019 (1,25 %, 2 % et 2 %)
5. **PSUO** → le 28 mai 2019 (1,75 %, 2 % et 2,25 %)

1. **SSUO** starts negotiations with **UO** in February 2019
2. **SSUO** → financial offer to UO on 2019-04-03 (2.6 % each year for 2 years)
3. Rumours of salary freeze from government May 2019
4. **UO** → global offer on May 22, 2019 (1.25 %, 2 %, & 2 %)
5. **SSUO** proposes on May 28, 2019 (1.75 %, 2 %, & 2.25 %)

Chronologie du projet de loi 124 et Salaire

Chronology of Bill 124 and Salary

6. **UO** → 28 mai 2019 - 1,25 %, 2 % et 2 %

6. **UO** → May 28, 2019 - 1.25 %, 2 %, & 2 %

7. Projet de loi 124 - 1ère lecture à Queen's Park le 5 juin 2019

7. Bill 124 First Reading at Queen's Park on June 5, 2019

8. **UO** → 20 juin 2019 - 1 %, 1 % et 1 % car la loi 124, qui n'est pas une loi encore, les oblige selon l'UO

8. **UO** → June 20, 2019 1 %, 1 %, & 1 % since Bill 124, which is not a law yet, forces them to do so according to UO

9. **PSUO** → 27 juin 2019 - 1,5 %, 1,75 % et 2 %

9. **SSUO** → June 27, 2019 - 1.5 %, 1.75 %, & 2 %

Chronologie du projet de loi 124 et Salaire

Chronology of Bill 124 and Salary

10. **UO** → 9 juillet 2019 - 1 %, 1 % et 1% et *status quo* remboursement des médicaments à 100%

11. **PSUO** → 9 juillet 2019 - 1,5 %, 1,5 % et 1,5 % puisque l'UO avait retiré sa demande du 80 % pour le remboursement des médicaments

12. **UO** → 9 sept. 2019 - 1 %, 1 % et 1 % et le **80 % pour médicaments reviens!**

13. **PSUO** → 16 sept. 2019 - 1 %, 1 % et 1 % avec l'ajout d'un 13ième échelon qui augmenterait le salaire max de tous les membres de 2 %

10. **UO** → July 9, 2019 - 1 %, 1 %, & 1 % and *status quo* on medication reimbursement at 100 %

11. **SSUO** → July 9, 2019 - 1.5 %, 1.5 %, & 1.5 % since UO had backed off from its demand of an 80 % medication reimbursement

12. **UO** → September 9, 2019 - 1 %, 1 %, & 1 % and **a return to 80 % for medication!**

13. **SSUO** → Sept. 16, 2019 - 1%, 1%, & 1 % + adding an extra Step #13 giving all members a max salary increase of 2 %

Chronologie du projet de loi 124 et Salaire

Chronology of Bill 124 and Salary

13b. PSUO → 17 oct. 2019 réunion des membres pour vote de grève avec un fort résultat de 84 % en faveur

14. Sanction Royale de Loi 124 - le 7 nov. 2019 et rétroactif jusqu'au 5 juin 2019

15. UO → 12 nov. 2019 - 1 %, 1 % et 1 % et médicaments à 80 %

16. PSUO → 12 nov. 2019 - 1 %, 1 % et 1 % et une augmentation annuelle de 0,5 % afin d'attirer et de garder les membres PSUO qualifiés et bilingues

17. OSSTF/FEESO dépose le 12 décembre 2019 sa contestation basée sur la Charte contre le gouvernement Ford au sujet du projet de loi 124

13b. SSUO → Oct. 17, 2019 Membership meeting for strike vote with a strong result of 84 % in favour.

14. Royal Assent of Bill 124 on November 2019 and retroactive to June 5, 2019

15. UO → November 12, 2019 - 1 %, 1 %, & 1 % and 80 % for medications

16. SSUO → Nov. 12, 2019 - 1 %, 1 %, & 1 % with an annual salary increase of 0.5 % to attract & maintain qualified bilingual SSUO members.

17. OSSTF/FEESO launches on December 12, 2019 its Charter Challenge to the Ford government in regards to Bill 124

Chronologie du projet de loi 124 et Salaire

Chronology of Bill 124 and Salary

18. **UO** → 21 février 2020 - 1 %, 1 % et 1 % et médicaments à 80 %

18. **UO** → February 21, 2020 - 1 %, 1 %, & 1 % and 80 % on medications

19. **PSUO** → 21 fév. 2020 - 1 %, 1 % et 1 % et une augmentation annuelle de 0,5 % afin d'attirer et de garder membres PSUO qualifiés et bilingues et nous demandions à l'**UO** s'il voudrait soumettre une demande officielle conjointe au Ministre du Trésor pour être exempt de la loi 124

19. **SSUO** → Feb. 12, 2020 - 1 %, 1 %, & 1 % with an annual salary increase of 0.5 % to attract & maintain qualified bilingual SSUO members and we had asked **UO** to jointly file a formal request to the Minister of the Treasury to be exempt from Bill 124

20. **UO** refuse et revient à la même offre que le 20 juin 2019 - 1 %, 1 % et 1 % et 80 % pour médicaments

20. **UO** refuses and returns to its same offer as of June 20, 2019 - 1 %, 1 %, & 1 % & 80 % for medications

Loi 124 et les choix fait par l'UO

Bill 124 & the choices made by the UO

- ☐ UO refuse de demander au gouvernement Ford d'être exempt de la loi 124. Ceci est permis mais votre Employeur ne se bat pas pour vous.
- ☐ La loi 124 vise à protéger les services de première ligne et les emplois des personnes qui en assurent la prestation mais votre Employeur n'est pas prêt à adresser de façon satisfaisante les nombreux postes vacants de longue durée du PSUO.
- ☐ La loi 124 permet des améliorations aux avantages sociaux jusqu'à un max de 1 % des coûts mais votre employeur veut les couper.
- ☐ UO refuses to ask Ford government to be exempt from Bill 124. This is allowed so your Employer is not fighting for you.
- ☐ Bill 124 seeks to protect front-line services & the jobs of the people who deliver them but your Employer is not ready to satisfactorily address de numerous long term vacant SSUO positions.
- ☐ Bill 124 allows for improvements to Benefits of up to 1 % of costs but your employer wants to cut them.

Où en sommes-nous avec la loi 124 et le salaire?

Where are we with Bill 124 & Salary?

- ❑ OSSTF FEESO a pu négocier et ratifier 2 ententes centrales pour nos 135 unités dans les conseils scolaires dans lesquelles les modalités de la loi 124 prévoit une augmentation salariale maximale de 1%/a, mais avec une référence indiquant que ces ententes ne nuirait pas à notre cas devant les tribunaux
- ❑ OSSTF/FEESO was able to negotiate and ratify 2 central deals in the School Board sector for about 135 units where Bill 124 provisions of a max salary increase of 1%/yr are included but with a reference that these deals would not prejudice our case before the courts

Où en sommes-nous avec la loi 124 et le salaire?

Where are we with Bill 124 & Salary?

- ❑ UO a refusé de bouger de sa position de 1%/a jusqu'à récemment lorsque l'UO a accepté d'inclure un libellé semblable à celui dans les ententes centrales mais avec 1% par année.
- ❑ Les résultats de la contestation de la loi 124 devant les tribunaux détermineront s'il y aura des ajustements rétroactif de salaire supplémentaires pour ces 3 années.
- ❑ UO refused to budge from its position of 1%/yr until recently when UO agreed to include a similar reference as in the central deals but with 1% per year.
- ❑ Results of the Bill 124 Charter challenge will determine if there will be any additional retroactive salary adjustments for these 3 years.

Les demandes de l'Employeur

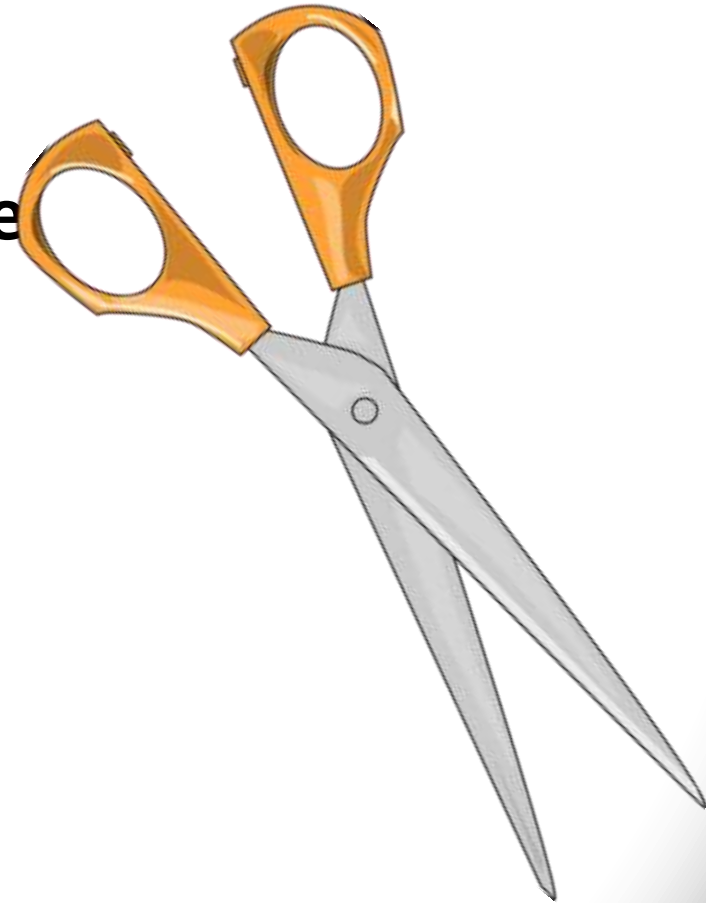
Employer Demands

- **Réductions aux avantages sociaux**
Reduction to Health Benefits

- **Terminer l'allocation de retraite**
End the Retirement Allowance

- **Congés maternité/parentaux**
Maternity/Parental Leaves

- **Dotation et postes vacants**
Staffing & Vacant Positions

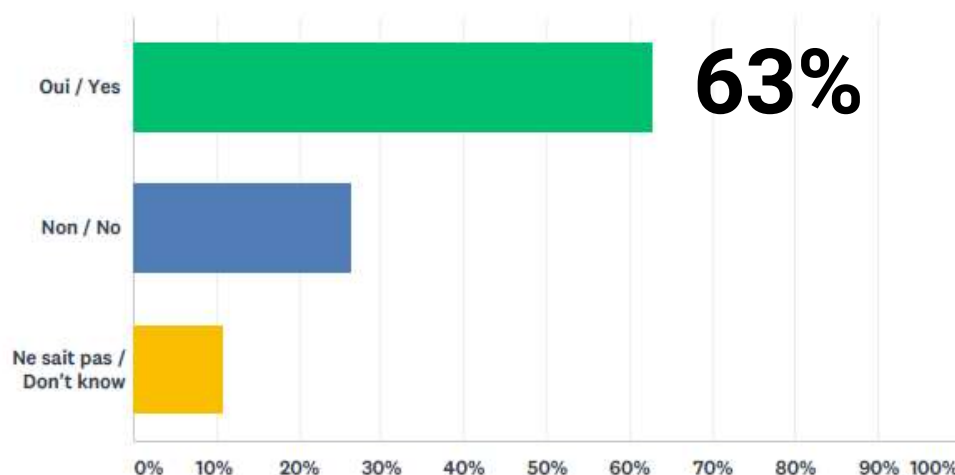


Les avantages sociaux sont importants pour vous

Health Benefits are important to You

Q19 Est-ce qu'une réduction de l'assurance médicaments de 100% à 80% aurait un effet sur vous? Would a reduction to prescription drugs coverage from 100% to 80% affect you?

Answered: 551 Skipped: 77



Financements des avantages sociaux - 2018-2019

Benefits Funding Status for 2018-2019

Rapport Mercer Report - Finances 2018-2019 (3 mars 2020/March 3 2020)

Ce rapport est inclusif de tous les employés à l'UO - This report is inclusive of all UO employees

- Assurance Vie/Life Insurance (Membres actifs/Active Members) = **172,919 \$**
- Assurance Vie/Life Insurance (Retraités/Retirees) = **(232,964 \$)**
- Chambre d'hôpital privée/Private Hospital Room = **114,619 \$**
- Assurance Invalidité Longue Durée/Long Term Disability Insurance = **53,835 \$**
- Médicaments, Paramédicaux et Vue/Medications, Paramedical, & Vision = **261,474 \$**
- Soins dentaires/Dental Care = **24,479 \$**

Excédent total/Total Surplus = 394,362 \$

Excédent avec membres actifs seulement/Surplus if only

Active members = 627,326 \$

Propositions initiales des parties pour avantages sociaux

Initial Proposals of Parties for Health Benefits

Proposition UO Proposal

- Remboursement de 80 % (au lieu de 100 %) pour médicaments avec plafond à la charge de 2000 \$/an le 1e jan 2021 et 3000 \$ le 1e jan 2022 -
Reimbursement of 80 % for medication with an out-of-pocket cap of 2000 \$/yr on Jan 1 2021 & 3000 \$ on Jan 1 2022
- Prothèses auditives - Hearing Aids: 2000 \$/5a
- Vision: 100 \$/2a pour/for tests
- Vision: Lentille/Lens - 400 \$/2a
- Chambre d'hôpital privée/Private Hospital Room: payé par UO paid
- Psychothérapie: 3000 \$/an 50%/visit-e
- Membre à terme/Term Members - Avantages/Benefits after/après 1 an

Proposition PSUO-SSUO Proposal

- Remboursement à 100 % pour médicaments - Reimbursement at 100 % for medications (*status quo*)
- Prothèses auditives - Hearing Aids: 80 % avec/with max 1000 \$/a
- Vision: 120 \$/2a pour/for tests
- Vision: Lentille/Lens - 500 \$/2a
- Vision: Laser- 1000 \$ à vie/lifetime
- Chambre privée/Private Hospital Room: Membre payé/Member paid
- Psychothérapie/Psychotherapy: 3000 \$/an 50%/visit-e
- Membre à terme/Term Members - Avantages/Benefits after/après 1 an

Propositions actuelles des parties pour avantages sociaux

Latest Proposals of Parties for Health Benefits

Proposition UO Proposal

- Remboursement de 80 % pour médicaments avec plafond à la charge de 2000 \$/an le 1e jan 2021 et 3000 \$ le 1e jan 2022 - Reimbursement of 80 % for medication with an out-of-pocket cap of 2000 \$/yr on Jan 1 2021 & 3000 \$ on Jan 1 2022
- Prothèses auditives - Hearing Aids: 2000 \$/5a
- Vision: 100 \$/2a pour/for tests
- Vision: Lentille/Lens - **450 \$**/2a
- Chambre d'hôpital privée/Private Hospital Room: payé par UO paid
- Psychothérapie - 3000 \$/an 50%/visit-e
- Membre à terme/Term Members - Avantages/Benefits after/après 1 an

Proposition PSUO-SSUO Proposal

- Remboursement à 100 % pour médicaments - Reimbursement at 100 % for medications
- Status quo sur les autres items - Status quo on other items
- Membre à terme/Term Members - Avantages/Benefits after/après 1 an

Les demandes de l'Employeur

Employer Demands

☐ **Avantages sociaux - Benefits**



Allocation de retraite - Retirement Allowance

☐ **Congés maternité/parentaux -
Maternity/Parental Leaves**

☐ **Dotation et postes vacants -
Staffing & Vacant Positions**

Allocation de retraite - Article 42

Retirement Allowance - Article 42

- L'UO veut supprimer l'allocation de retraite pour toutes les nouvelles embauches. Rien été proposé en échange.
UO wants to eliminate the retirement allowance for all new hires. Nothing was proposed in exchange (eg. retirement benefits)
- Si nous permettons que cela se produise, cela sèmera la division entre les membres actuels et les nouveaux membres, et sapera considérablement la force de notre unité de négociation.
If we allow this to happen, it will create a division between current members and new members, and seriously undermine the strength of our Bargaining Unit.

Les demandes de l'Employeur

Employer Demands

☐ **Avantages sociaux - Benefits**

☐ **Allocation de retraite - Retirement Allowance**



**Congés maternité/parentaux Article 26 -
Maternity/Parental Leaves Article 26**

☐ **Dotation et postes vacants -
Staffing & Vacant Positions**

Congés pour soins d'enfants - Article 26

Childcare Leaves - Article 26

- Changement à la loi d'assurance-emploi (A-E) en 2017, donc il y a maintenant seulement une (1) semaine de délai de carence, au lieu de deux (2), pour recevoir des prestations d'A-E.

Changes to Employment Insurance (EI) legislation in 2017, so there is now a waiting period of only one (1) week, rather than two (2), to receive EI premiums.

- L'UO économise 55 % du salaire pour une semaine pour payer les prestations supplémentaires d'A-E pour une membre en congé de maternité ou un(e) membre en congé parental ou d'adoption.

UO saves 55 % of the salary for one week to pay for the Supplemental Employment Benefits for a member on a maternity/pregnancy or parental/adoption leave.

Congés pour soins d'enfants - Article 26

Childcare Leave - Article 26

- L'UO refuse de réinvestir ces économies pour fournir jusqu'à 100 % du salaire pour le membre à cause de parité avec d'autres groupes d'employés. **UO refuses to reinvest these savings to pay up to 100 % of salary for members because of parity with other employees groups.**
- L'UO veut aussi réduira par 21.7 % le montant des prestations supplémentaires d'A-E qu'il payera pour un membre qui choisit de prendre un congé parental ou d'adoption prolongé. **UO also wants to reduce by 21.7 % the amount of Supplementary Employment Benefits it will pay to members who chose to take an extended parental or adoption leave.**

Les demandes de l'Employeur

Employer Demands

- ☐ **Avantages sociaux - Benefits**
- ☐ **Allocation de retraite - Retirement Allowance**
- ☐ **Congés maternité/parentaux Article 26 -
Maternity/Parental Leaves Article 26**
- ☒ **Dotation et postes vacants -
Staffing & Vacant Positions**



uOttawa

30-sep-2019

OFFICE OF THE
PRESIDENT

Dear members of the University community,

At its monthly meeting Monday night, the University of Ottawa's Board of Governors

Budgetary Surpluses

2017-18: \$69,8M

2018-19: \$91,8M

operations because some of it is held in restricted funds that cannot be used to cover operating expenses.

The 2019-2020 budget, approved by the Board of Governors last May, anticipates an operating fund deficit of approximately \$17.4M, most notably due to the 10% tuition fee reduction announced by the provincial government in January 2019 and the gap in provincial financial support for our French programs. Fortunately, the 2018-2019 financial results will allow the University to absorb the tuition fee reduction and give us the flexibility we will need in future years.

Jacques Frémont,
President and Vice-Chancellor

Robert Bourgeois,
Interim Vice-President, Resources



uOttawa

OFFICE OF THE PRESIDENT

Dear members of the University community,

At its monthly meeting last night, the Board of Governors approved the University of Ottawa's financial results and the University's consolidated financial statements for the fiscal year ending April 30, 2018. The consolidated financial statements were audited by an independent accounting firm. I am writing to you today to disclose these results, and especially to explain an aspect of them that might prove disconcerting without the proper background information.

A few weeks ago, I was very surprised to learn that for fiscal year (FY) 2017-2018, the University would be reporting a budgetary surplus of \$15M. I was expecting, as I'm sure you were, that the budget would be balanced.

I was informed that this surplus is the result of several factors, some of which were unexpected and unpredictable, such as favorable exchange rates and investments that performed well above expectations. Other factors were the result of more stringent financial management, including most notably a change in our budget model and the fact that a certain number of positions, particularly staff member positions, were not filled. It goes without saying that if all these factors had been known when the 2017-2018 budget was drafted, this budget would have been different and the measures taken would have

\$15M

oct-2018

Postes vacants de plus de 90 jours du PSUO

Vacant SSUO Positions of more than 90 days

Rapports trimestriels (art. 14.18):

Report Date	# de Postes/of Positions
Septembre/September 2018	93
Mars/March 2019	96
Juin/June 2019	83
Février/February 2020	55 (+ 17 sans jours indiqués) (+ 17 with no days vacant provided)

Postes vacants de plus de 90 jours du PSUO

Vacant SSUO Positions of more than 90

Analyse du rapport février 2020 Analysis of February 2020 Report	Statistiques Statistics
# de postes vacants 90+ jours # of positions vacant 90+ days	55 postes/positions
Moyenne de jours ces postes vacants? Average days these positions vacant?	480.07 jours/days
# de Faculté - # of Faculties # de/of Services	4 avec/with 7 postes/positions vacant(s) 14 avec/with 49 postes/positions vacant(s)
# total de jours les postes sont vacants? # of total days positions are vacant?	26,404 jours/days 18,860 jours de travail/work days
Économie pour UO - Savings for UO 260 jours de travail/a et salaire moyen = 55,000 \$ 260 work days/a & average salary = 55,000 \$	(18,860/260) X 55,000 \$ 3,989,615.38 \$

Dotation et le COVID-19 - Staffing & COVID-19

- ❑ UO a demandé au PSUO d'envisager un accord pour faire face au redéploiement du personnel en raison de la pandémie de COVID-19 qui pourrait permettre des mises à pied temporaires
- ❑ La convention ne permet pas des mises à pied temporaires ou des réductions d'heures de travail mais permet des abolitions de poste
- ❑ L'UO voulait la capacité de redéployer les membres du PSUO qui ne travaillaient pas à 100 % à d'autres postes au sein de l'université, et s'il n'était pas possible de trouver du travail, de faire une mise à pied de ces membres afin qu'ils aillent sur le chômage ou les prestations canadienne d'urgence
- ❑ UO asked SSUO to consider an agreement to deal with staff redeployment because of COVID-19 pandemic which could allow temporary layoffs
- ❑ Current agreement does not allow temporary layoffs or reduction of hours but allows for the abolition of positions
- ❑ UO wanted the ability to redeploy SSUO members not working at 100 % to other positions at the university and, if not able to find work, to lay those members off so they can go on EI or Canadian Emergency Response Benefit (CERB)

Dotation et le COVID-19 - Staffing & COVID-19

Le PSUO a répondu un gros

NON

mais que nous serons toujours disponible pour discuter des alternatives raisonnables pour les membres qui n'impliquent pas des pertes d'acquis de manière temporaire OU permanente!

The SSUO responded with a big

NO

but that we would always be available to discuss reasonable alternative measures for members which do not include any permanent OR temporary losses of rights!

2019 PSUO-SSUO

Bargaining Priorities

- 1) Advancement and Professional Development
 - a) Temporary Assignments
 - b) Training
- 2) Work Recognition and Life Balance
- 3) Job Security
- 4) Housekeeping / Union Rights

**L'Employeur a refusé la majorité des solutions proposées
par le syndicat**

**Very Limited Movement by Employer to Accept any
Improvements for Members**

Articles paraphés - Agreed to Articles

Rien de finale jusqu'à temps qu'une entente de principe est en place.

Nothing final until a tentative agreement is in place.

Art. 3 - Reconnaissance syndicale
dès le 1^e jour pour employé à
contrat qui fait le travail PSUO

Art. 3 - Recognition from day
one for contract employee
who does SSUO work.

Art. 8 Ajout de lettre d'entente
pour la violence dans la CC +
protection contre harcèlement,
discrimination et violence
pendant les activités reliés au
travail

Art. 8 - Adding letter of
understanding on violence
into CA + protection from
harassment, discrimination
and violence during an
activity related to work

Art. 10 Lettres de discipline
retirées après 18 au lieu de 24
mois.

Art 10 - Discipline letters
removed after 18 rather than
24 months.

Articles paraphés - Agreed to Articles

Rien de finale jusqu'à temps qu'une entente de principe est en place.

Nothing final until a tentative agreement is in place.

Art. 17 - Évaluation du rendement sera selon la description du poste et autres objectifs que les parties se sont entendus + Plan d'amélioration de la performance sera retiré du dossier après complété avec succès (18 mois)

Art 30 - Ajout que les membres ont le droit de refuser du travail dangereux selon la Loi de la santé et sécurité au travail.

Art 17 - Performance appraisal based on job description & agreed to objectives + removal of Performance Improvement Plans from personnel file after successful completion (18 months)

Art. 30 - Added that members had a right to refuse unsafe work in accordance with Occupational Health & Safety Act.

Articles paraphés - Agreed to Articles

Rien de finale jusqu'à temps qu'une entente de principe est en place.

Nothing final until a tentative agreement is in place.

Art. 27 - Congé de maladie -
membres en période probatoire
ont maintenant accès après 3 mois
au lieu du 6 mois + clarifications
sur la demande des informations
médicales

Art 50 - Description de poste- UO
doit donner une copie de la
description de poste à une
nouvelle embauche + les co-
présidents (PSUO - UO) du Comité
conjoint des évaluations des
postes déterminent si un poste
doit être ré-évalué ou non.

Art 27 - Sick Leave - members
on probationary period will
have access after 3 months
instead of current 6 months +
clarifications on the requests
for medical information

Art 50 - Job Descriptions -
Employer must now give a copy
of Job Description to new hires
+ decision as to job re-
evaluation now made by co-
chairs (PSUO-UO) of Joint Job
Evaluation Committee.

Offre Monétaire par uOttawa Monetary Offer by uOttawa

1 mai - May 1 2019: 1%

1 mai - May 1 2020: 1%

1 mai - May 1 2021: 1%

***UO refuse d'exercer son droit selon Loi 124 et
demander une exemption pour ces employés***

***UO refuses to exercise its right under Bill 124 &
request an exemption for its employees***

Concessions demandées par uOttawa

Contract Strips Demanded by uOttawa

- **80%** du coût des médicaments sur ordonnance (réduit de **100%**) **et** avec plafond à la charge de **\$3,000/a** effectif le 1e jan 2022 - **80%** *prescription drug coverage (reduced from **100%**) & with a **\$3,000/a** out-of-pocket by Jan 1 2022*
- Allocation de retraite **terminé** pour nouvelles embauches - *Retirement Allowance **Terminated** for new hires*
- Réduction dans montant de prestation supplémentaire pour congé parental ou d'adoption prolongé - *Reduced supplementary benefits for extended parental or adoption leave*
- Aucune garantie que les postes vacants de plus de 90 jours seront comblés - *No guarantee that vacant positions of more than 90 days will be filled*

Points Saillants - Summary

Solutions recherchées sont refusées

We did our homework; Solutions refused

Postes vacants générant des années de surplus budgétaires

Unfilled jobs have resulted in years of surpluses

L'Employeur se cache derrière le projet de loi 124

Employer using Bill 124 as a scapegoat to cut benefits

**Votez NON pour dire à l'université que VOUS savez ce qui est le mieux
pour VOUS**

A Strong NO vote tells the University YOU know what's best for YOU

Si nous votons NON sur l'Offre Finale de l'UO, est-ce que nous allons en grève?

If We Vote NO on the UO Final Offer, will we go on strike?

- Des sanctions peuvent être prises seulement **17 jours après** le rapport "**NO BOARD**" est émis par le Conciliateur et un "**NO BOARD**" n'a pas été demandé à date.

*Ontario law requires a "**NO BOARD**" report be issued by the Conciliator **BEFORE** a legal strike may occur. A Union **MAY** choose to strike **Only 17 Days AFTER** a "**NO BOARD**" and a "**NO BOARD**" report as **NOT BEEN** requested to date.*

- Un **VOTE NON TRÈS FORT** enverra un message clair à l'UO de vous respecter, que vous appuyez votre équipe de négociation élu, et qu'il doit changer ses positions sur plusieurs items pour arriver à une entente raisonnable que vous allez ratifier.

*A **VERY STRONG NO VOTE** will send the UO a clear message to respect you, that you support your elected negotiators, and they need to change their positions on several items to reach a reasonable deal you will ratify.*



Questions?