



APUO

ASSOCIATION DES PROFESSEUR(E)S DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA
ASSOCIATION OF PROFESSORS OF THE UNIVERSITY OF OTTAWA

Faits au sujet de la proposition financière de l'employeur

3 Juillet, 2013

Comité exécutif de l'APUO
Comité d'analyse financière de l'APUO

Quatre grands enjeux financiers pour les membres

Salaires (avec deux enjeux):

- Augmentation d'échelle (pourcentage accordé à chaque membre correspondant à l'inflation);
- Rattrapage (pourcentage additionnel pour remédier au fait que les membres ont un salaire inférieur à celui de leurs collègues dans les universités du groupe comparateur.

Régime de retraite:

- Après avoir unilatéralement mis fin au groupe de travail multi-syndicats/employeur, l'employeur propose des changements qui feront en sorte que:
 - Les membres de l'APUO paieront sensiblement plus à partir de maintenant (contributions);
 - Les membres de l'APUO recevront sensiblement moins lorsqu'ils seront à la retraite (prestations);
 - Les propositions de l'employeur n'améliore pas viabilité à long terme du régime – elles ne font que réduire le coût pour l'employeur.

Avantages sociaux:

- L'APUO propose de nouveaux avantages pour les yeux, la fertilisation in vitro et une amélioration des soins psychologiques;
- L'employeur propose l'élimination immédiate des plusieurs avantages sociaux.

Augmentation d'échelle

SALAIRES: Au premier coup d'œil, les propositions salariales de l'employeur et de l'APUO semblent presque les mêmes...

Salaires:

- L'APUO propose une entente de 3 ans avec une augmentation annuelle de 2 %;
- L'employeur propose une entente de 4 ans avec une augmentation annuelle de 2 %;

Rattrapage salarial:

- L'APUO propose 3,05%;
- L'employeur propose 2,30%.

...mais leurs détails, par contre, font apparaître leurs importantes différences !

Source: dernière offre de l'employeur, 27 juin 2013.

SALAIRES – Premier détail: L'augmentation d'échelle de l'employeur est conditionnelle à une augmentation des contributions des membres au régime de retraite

Proposition de l'employeur d'augmenter les contributions

Salaire actuel	Niveau de contribution actuel	Niveau de contribution proposé	Augmentation
\$90,000	\$5,051	\$7,366	\$2,315
\$120,000	\$7,016	\$10,426	\$3,410
\$145,000	\$8,653	\$12,976	\$4,323

Source: dernière offre de l'employeur, 27 juin 2013; comité d'analyse financière de l'APUO

SALAIRES - Second détail: L'augmentation d'échelle de l'employeur est conditionnelle à une diminution des rentes des membres une fois à la retraite

L'employeur propose de réduire les rentes

- L'employeur propose de diminuer le montant des rentes de retraite en augmentant le 'MGAP';
- C'est un changement d'ordre technique – l'ampleur du coût pour un membre dépend d'un ensemble de postulats et de facteurs, incluant le nombre d'années avant la retraite (plus un membre est loin de la retraite, plus grande sera la pénalité);
- Par exemple, un professeur embauché sous la formule proposée par l'employeur et qui se retire à la période normale avec un salaire annuel moyen de 145 000 \$ (pour ses 5 meilleurs années), verrait sa rente annuelle réduite d'environ 3 000 \$ par rapport à la formule actuelle.

Augmentation d'échelle réelle de l'employeur après soustraction de l'augmentation des contributions au régime de retraite

Proposition de l'employeur				
Mesure	2012	2013	2014	2015
Augmentation salariale d'échelle	2 %	2 %	2 %	2 %
Coût additionnel des contributions	0%	-1%	-1%	-1%
Coût appromixatif de la réduction des rentes à la retraite (variables selon la proximité de la retraite)*	-	-	Jusqu'à -1%	Jusqu'à -2%
Augmentation d'échelle réelle	2%	1%	0% to 1%	-1% à 1%

Source: dernière offre de l'employeur, 27 juin 2013; Comité d'analyse financière de l'APUO; *Note: estimé du coût de la réduction des rentes de retraite est basé sur l'information disponible, mais demeure très difficile à quantifier et varie grandement selon la situation spécifique du membre.

Rattrapage salarial

Rattrapage salarial: la distribution proposée par l'APUO est favorable aux membres au salaire le plus bas

Données sur les salaires

- Les plus jeunes membres de l'APUO sont moins bien payés que ceux des universités du groupe comparateur:
 - Professeurs adjoints de 30-34 ans reçoivent 6,45% de moins;
 - Professeurs adjoints de 35-39 ans reçoivent 5,38% de moins;
 - Professeurs adjoints de 40-44 ans reçoivent 8,24% de moins;
- Par contre, les professeurs titulaires reçoivent seulement 0,4% de moins.

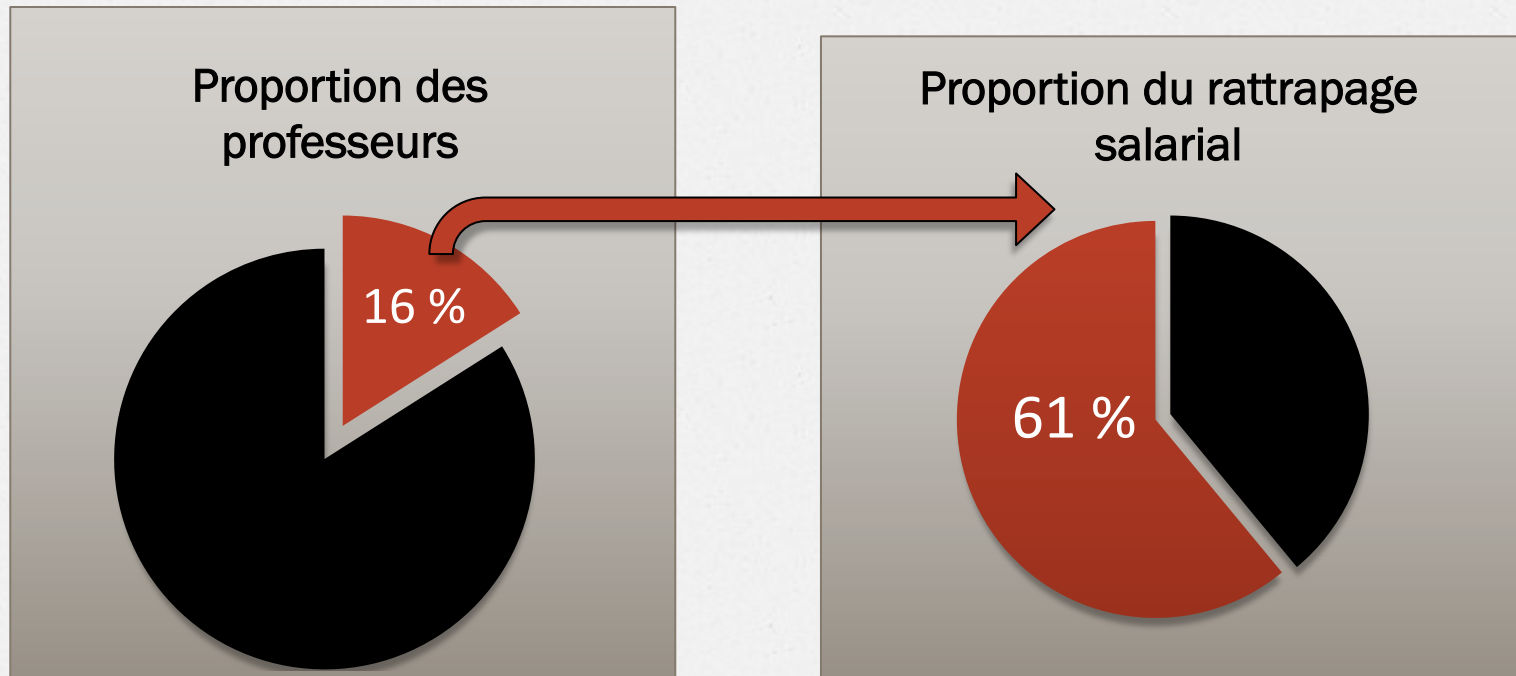
L'APUO propose de distribuer le rattrapage salarial parmi tous ses membres, en utilisant une formule hyperbolique qui accorde plus d'argent aux membres les moins bien payés.

Source: StatsCan; comité d'analyse financière de l'APUO.

Proposition de l'employeur distribue la majeure partie du rattrapage aux membres les mieux payés

16 % des membres...

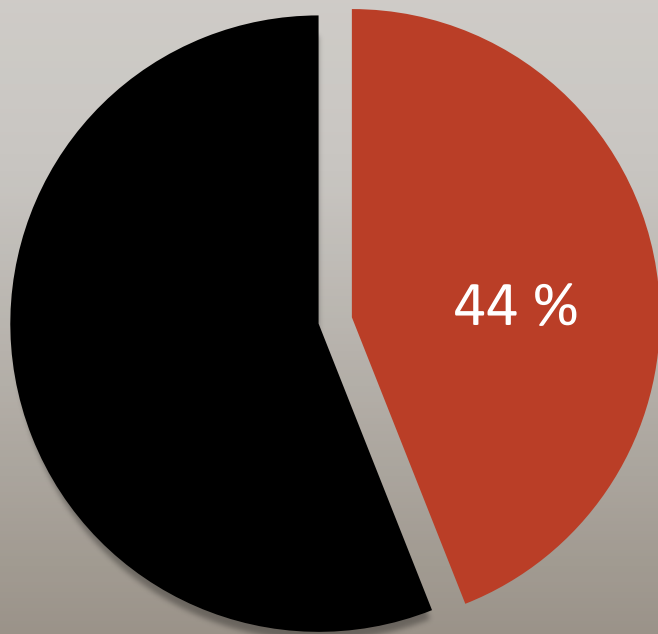
...recevraient 61 % de tout le rattrapage salarial !



Source: dernière offre de l'employeur, 27 juin 2013; comité d'analyse financière de l'APUO

La proposition de l'employeur n'offre aucun rattrapage salarial à près de la moitié des membres de l'APUO

Proportion des membres



44 % des membres (incluant tous les membres de la Faculté des arts et de la Faculté des sciences) ne recevraient aucun rattrapage salarial !



Rien

Source: dernière offre de l'employeur, 27 juin 2013; comité d'analyse financière de l'APUO.

Rattrapage salarial – l'employeur propose d'utiliser le comité des "anomalies" pour distribuer:

Comité des anomalies:

- Comité des anomalies est un comité paritaire APUO-employeur dont le mandat est de distribuer une enveloppe monétaire négociée pour réduire les iniquités salariales;
- Ce comité a toutefois été une source constante de délais et de frustration, malgré le soutien de l'APUO:
 - L'enveloppe de 2004 (200 000 \$) n'a pas été distribuée avant 2011;
 - L'enveloppe de 2008 (200 000 \$) n'a toujours pas été distribuée;
 - L'employeur propose maintenant d'utiliser ce même comité pour distribuer l'enveloppe de 2,8 millions \$ du rattrapage salarial.

Le Comité des anomalies n'a pas été créé pour distribuer un rattrapage salarial et rien ne suggère qu'il peut le faire de manière équitable et efficiente

Source: dernière offre de l'employeur, 27 juin 2013; comité d'analyse financière de l'APUO.

Avantages sociaux

AVANTAGES SOCIAUX – L'employeur propose d'éliminer l'indemnité de retraite

Proposition de l'employeur

- La proposition de l'employeur ne contient aucun nouvel avantage social (l'APUO propose de créer de nouveaux avantages touchant la vue et la fertilisation in vitro, ainsi que d'augmenter le soutien psychologique), bien que nous soyons toujours une des deux universités ontariennes sans avantage pour la vue;
- L'employeur propose l'élimination immédiate de l'indemnité de retraite:
 - Formule actuelle pour les membres de 60 ans et plus est: $(800) \times (\text{nombre d'années de service}) \times (65 - \text{âge actuel})$. Par exemple, un membre de 60 ans avec 30 années de service reçoit 120 000 \$;
 - Élimination immédiate se ferait sans clause « grand-père » ou sans période de transition.

Source: dernière offre de l'employeur 27 juin 2013; comité d'analyse financière de l'APUO.

Liens avec des enjeux
non monétaires

L'offre financière globale de l'employeur est conditionnelle à l'acceptation de plusieurs autres propositions non monétaires

Demandes additionnelles de l'employeur

- Offre financière de l'employeur est aussi conditionnelle à:
 - La création d'un système à deux niveaux pour les professeurs avec des postes d'enseignement intensif, en accord avec leur proposition initiale (jusqu'à 10 cours par année, etc.);
 - L'élimination de l'article 7.2 de la convention collective – cet article déclare que l'employeur doit garder constant un certain niveau d'embauche pour les membres de l'APUO. Selon les évaluations de l'employeur et de l'APUO, l'employeur a négligé son obligation conventionnée d'embaucher environ 400 professeurs réguliers.

Source: dernière offre de l'employeur, 27 juin 2013; comité d'analyse financière de l'APUO.

Conclusions

Malgré son apparence générale, l'offre de l'employeur n'est ni équitable, ni raisonnable

- o L'augmentation d'échelle réelle est beaucoup plus faible qu'elle peut initialement sembler, dès lors que l'augmentation des contributions et la diminution des rentes de retraite sont prises en considération;
- o Le rattrapage salarial est à la fois insuffisant et sa distribution est hautement inéquitable;
- o L'élimination immédiate de l'indemnité de retraite représente une pénalité majeure pour nos membres;
- o L'offre financière est conditionnelle à plusieurs enjeux non monétaires problématiques.