



Bulletin d'information au sujet du projet de loi du gouvernement ontarien : *Loi de 2012 protégeant les services publics*

Mise en contexte

Comme mentionné lors de la dernière assemblée générale de l'APUO, le gouvernement de l'Ontario a rendu public un projet de loi qui introduit des mesures visant à réduire le déficit budgétaire. Bien que celui-ci ne soit qu'un projet de loi et, à ce titre, n'est pas encore en vigueur, il annonce néanmoins les intentions du gouvernement ontarien en ce qui a trait à notre rémunération future, soit celle qui sera déterminée par la prochaine ronde de négociations collectives.

À cette fin, le projet de loi octroie au gouvernement un pouvoir sans précédent pour influencer, intervenir et, si nécessaire, mettre fin au processus de négociations collectives qui seront en cours ou suivant son entrée en vigueur. La seconde section de cette loi, ironiquement nommée *Loi de 2012 respectant la négociation collective dans le secteur public*, annonce que les ententes signées seront intégralement respectées, mais que les résultats des négociations collectives en cours devront être « compatibles avec les objectifs provinciaux d'élimination du déficit et de protection des services publics ». Le gouvernement attribue même aux employeurs le mandat explicite de mener des négociations collectives à cette fin.

Plutôt que de choisir la clarté en exprimant franchement les objectifs à atteindre ou encore les mesures budgétaires à respecter, comme dans la première section de la loi touchant les employés non syndiqués dans le secteur public, le gouvernement a choisi de maintenir l'incertitude et l'ambiguïté entretenues depuis le *Budget 2012*. Ainsi, le projet de loi prévoit qu'une éventuelle clarification des objectifs à atteindre et des mesures à respecter suivra possiblement par le biais de règlements à être édictés (sans toutefois préciser quand), par le Conseil de gestion du gouvernement.

Éléments clés à retenir

Pour le moment, et pour l'avenir prévisible, il faut donc se rabattre sur l'interprétation minutieuse du projet de loi. Bien que celui-ci sera certainement modifié durant le processus législatif afin d'obtenir l'appui nécessaire à son adoption (le gouvernement libéral est encore et toujours minoritaire), il importe de bien en saisir la portée actuelle. Ainsi, les principaux éléments du projet de loi touchant directement la ronde de négociations collectives qui débutera incessamment sont les suivants :

1. Il n'y a pas gel de la rémunération globale qui nous soit explicitement imposé;
2. Il n'y a aucune mesure mentionnant que le progrès dans le rang (PDR) est interdit durant la période visée par le projet de loi (2 ans);
3. Les ententes devront être compatibles avec l'objectif d'élimination du déficit budgétaire et le maintien des services publics;

4. Aucune nouvelle entente n'entrera en vigueur avant d'avoir reçu l'approbation du gouvernement ontarien. Celui-ci peut refuser d'approuver une entente et la retourner aux deux parties pour modification. Advenant l'impossibilité de réviser une entente de manière à répondre aux exigences du gouvernement, celui-ci pourra unilatéralement imposer une nouvelle entente aux deux parties;
5. Dans l'attente d'éventuels règlements du Conseil de gestion qui préciseront les objectifs à atteindre et les mesures à respecter, l'enjeu principal demeure d'interpréter avec rigueur et justesse l'ambiguïté annoncée au point 3;
6. La première section de la loi, visant les employés non syndiqués du secteur public, est beaucoup plus précise que la seconde section. Dans ce premier cas, il y a imposition d'un gel de la rémunération globale pour deux ans, mais également une mesure d'exception qui permet d'augmenter un avantage ou un avantage accessoire (nouveau ou complémentaire) pendant la période de restriction, afin de notamment tenir compte des états de service dans l'emploi ou dans la charge. Pour que l'exception soit respectée, il faut que le régime de rémunération, tel qu'il existait avant l'entrée en vigueur de la loi, autorise ledit avantage. Le progrès dans le rang (PDR) prévu dans la nouvelle convention collective 2011-2012 remplit les conditions nécessaires à cette mesure spécifique;
7. Évidemment, puisque les mesures spécifiques contenues dans la première section de la loi ont été choisies par le gouvernement, il est clair que celles-ci sont « compatibles avec les objectifs provinciaux d'élimination du déficit et de protection des services publics ». Ainsi, les mêmes mesures pour des employés syndiqués, comme les membres de l'APUO, sont également et entièrement compatibles avec ces mêmes objectifs;
8. Par voie de conséquence, vendredi dernier (28 septembre 2012), l'APUO a demandé formellement à l'employeur de verser à tous les membres de l'APUO le progrès dans le rang (PDR) pour l'année 2012-2013, qui aurait dû être touché le 1^{er} mai dernier;
9. Nos demandes salariales pour la ronde de négociations collectives qui débutera bientôt s'appuieront sur cette interprétation du projet de loi;
10. L'APUO a déjà entamé les préparations pour la prochaine ronde de négociations collectives et, à cette fin, convoquera bientôt une nouvelle assemblée générale.

Enfin, l'ensemble des universités ontariennes, sous l'auspice de l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario, ont commencé à discuter ce matin des actions à entreprendre pour combattre la loi qui découlera de ce projet, incluant la possibilité de contester sa constitutionnalité devant les tribunaux.

Comme toujours, nous vous invitons à partager vos commentaires et suggestions. De même, nous vous tiendrons au courant de tout développement entourant ce projet de loi.

Bien cordialement,

Le Comité exécutif de l'APUO.