

Bonjour à tous,

Comme nous nous le prévoyions, le gouvernement Ford a introduit aujourd'hui une mesure législative pour le plafonnement des salaires. Veuillez trouver ci-joint un communiqué de presse de l'OCUFA et, plus bas, un lien vers les actions qui sont organisées partout en Ontario le 7 juin, pour marquer le premier anniversaire de l'élection du gouvernement Ford. De plus, nous avons joint une copie du projet de loi. La présidente de l'OCUFA, Gyllie Phillips, participera demain à une conférence de presse organisée par la Fédération du travail de l'Ontario, en collaboration avec de nombreux autres syndicats provinciaux.

Nous en savons maintenant beaucoup plus d'après la façon dont le projet de loi a été rédigé. Cependant, de nombreuses questions d'importance critique demeurent sans réponses et nous tenterons d'obtenir ces réponses au cours des prochains jours et des prochaines semaines. Voici ce que nous savons à l'heure actuelle :

1. Le projet de loi plafonne effectivement à 1 % les hausses salariales générales pour une période de trois ans. Il s'agit à la fois des salaires et des avantages sociaux, de sorte que toute amélioration des avantages sociaux serait vraisemblablement neutralisée par le plafond de 1 %, comme c'est le cas dans d'autres provinces ou territoires où des plafonds sont imposés.
2. Comme nous l'avons dit, le projet de loi altérera radicalement la relation de négociation entre les professeurs et les administrations. Ce projet de loi englobe la plupart des négociations dans le secteur public, tant syndicales que non syndicales, et inclut explicitement les universités dans la mesure législative. Il faudra probablement adopter d'autres lois pour faire reconnaître les universités comme des « organismes gouvernementaux » afin de déclarer que les universités font partie du secteur public, puisqu'elles ne reçoivent actuellement du gouvernement que 35 % de leur financement. En plus des conséquences financières très réelles pour nos membres, il est de mauvais augure que les universités soient maintenant traitées comme des organismes gouvernementaux. En toute probabilité, cette déclaration ne sera faite qu'aux fins de cette mesure législative, mais dans les deux cas, cette mesure législative constitue une attaque flagrante contre l'autonomie des universités, car elle donne au ministre le pouvoir de prendre des mesures à l'égard de tout établissement qui ne se conforme pas au mandat qui lui est confié. Nous vous fournirons plus d'information sur les mesures que veut prendre le gouvernement dans les cas de non-conformité à la mesure législative, et sur notre stratégie pour y faire face par le processus de la négociation collective.
3. Lors de la première lecture, il semble que la hausse salariale liée à l'ancienneté ou à l'échelle salariale soit exclue, la progression dans l'échelle salariale ne serait donc pas touchée. Nous obtiendrons toutefois des éclaircissements au cours des prochains jours afin de nous assurer que c'est bien le cas.
4. La formulation du projet de loi fait que les règlements en matière d'équité sont exclus du plafonnement des salaires. Cependant, les hausses salariales au mérite ou les hausses salariales différentielles sur le marché ne sont pas mentionnées.
5. Il existe un libellé de soi-disant « rattrapage » en ce qui concerne le plafond. C'est-à-dire, un libellé qui stipule que toute entente venant d'être signée serait automatiquement

assujettie au plafond au cours de la prochaine ronde de négociation. Autrement dit, tous les syndicats seraient assujettis à une convention collective de trois ans plafonnée à 1 % par année, quel que soit le cycle de négociation. Comme nous nous y attendions, la mesure législative ne vise qu'un seul cycle de négociation plutôt que d'imposer un changement structurel permanent à la négociation. Cela aurait des implications pour une contestation judiciaire. En rendant la mesure temporaire, celle-ci *pourrait* être moins vulnérable à une contestation.

6. Cette mesure législative signifie la fin des règlements arbitrés ou de l'arbitrage des différends en matière de rémunération ou d'avantages sociaux. Sa formulation prive les arbitres du pouvoir de régler des différends ou de rendre des décisions dépassant le plafond salarial. Cependant, le droit de grève n'est pas restreint dans le projet de loi.
7. Le projet de loi ne prévoit aucune compensation pour les nouveaux régimes de retraite et, outre une tentative bien documentée de modifier l'indemnisation des participants âgés d'au moins 65 ans qui touchent une pension et travaillent à plein temps, le projet de loi budgétaire mentionne à peine les pensions.
8. La trajectoire du projet de loi à l'Assemblée législative n'est pas tout à fait claire, mais comme nous le prévoyions, une fois qu'il sera adopté, le projet de loi sera appliqué rétroactivement à la date d'aujourd'hui.

Nous transmettrons d'autres mises à jour à mesure qu'elles seront disponibles.

Comme il en a été question à la réunion du conseil d'administration, nous faisons partie de plusieurs coalitions avec les syndicats provinciaux du travail et de l'enseignement dans le secteur. Étant donné la vaste portée de cette mesure législative dans l'ensemble du secteur public, les grands syndicats provinciaux sont mieux placés pour la contester en justice. La question centrale sera de savoir s'il existe réellement une justification de politique publique urgente pour primer le droit à la négociation collective libre et équitable. Bien qu'il soit clair que Ford invente de toutes pièces une crise pour mettre en œuvre une mesure législative idéologique, rien ne garantit qu'une contestation de la loi en vertu de la Charte l'emporterait. Il y a toutefois d'importantes questions juridiques à examiner et nous entretiendrons un dialogue permanent avec nos partenaires de la coalition au sujet de la situation de toute contestation judiciaire.

Dans l'immédiat, nous concentrerons notre attention sur les associations membres de l'OCUFA qui sont actuellement en négociation ou sur le point de l'être. Pendant l'été, nous créerons également un module de formation pour celles qui se préparent à entamer des négociations sous ce nouveau régime. Il est également important de noter que même si le projet de loi a été déposé, il n'a pas encore été adopté.

Quant à ce que les membres peuvent faire, je vous renvoie à la trousse des actions dont il a été question lors de la réunion du conseil d'administration pour aider les membres à participer aux actions locales. Des manifestations sont aussi prévues à l'échelle de la province le 7 juin – le premier anniversaire de l'élection du gouvernement Ford – dans de nombreuses collectivités de la province. Je vous encouragerais également à obtenir des rencontres avec vos députés provinciaux, quelle que soit leur affiliation politique, et d'exprimer vos préoccupations à l'égard de cette mesure législative. N'hésitez pas à communiquer avec le bureau de l'OCUFA si vous voulez de l'aide pour organiser ces rencontres. À l'échelle provinciale, l'OCUFA fera pression

sur tous les partis de l'opposition pour qu'ils s'engagent à abroger cette mesure législative s'ils sont élus en juin 2022.

Michael Conlon, Ph.D
Directeur exécutif
Union des associations des professeur.e.s des universités de l'Ontario