

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

**L'ASSOCIATION DES PROFESSEUR.E.S DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA
(l'« APUO »)**

et

**L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA
(l'« Université »)**

Relativement à la *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*

ATTENDU QUE la *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* a été déposée devant l'Assemblée législative de l'Ontario en tant que projet de loi 124 et a reçu la sanction royale le 7 novembre 2019 (la « Loi ») et que les parties sont assujetties à ses dispositions;

ATTENDU QUE le paragraphe 10 (1) de la Loi stipule qu'« [a]ucune convention collective ou sentence arbitrale ne peut prévoir une augmentation du taux de traitement applicable à un poste ou à une catégorie de postes pendant la période de modération applicable qui est supérieure à 1 % par tranche de 12 mois de la période de modération, mais les conventions collectives et sentences arbitrales peuvent prévoir des augmentations inférieures »;

ATTENDU QUE le paragraphe 11 (1) de la Loi stipule que « [p]endant la période de modération applicable, ni les conventions collectives ni les sentences arbitrales ne peuvent prévoir des augmentations d'échelon des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération qui totalisent, pour l'ensemble des employés visés par la convention collective, plus de 1 % en moyenne par tranche de 12 mois de la période de modération »;

ATTENDU QUE plusieurs syndicats ontariens, dont l'APUO par l'entremise de la Ontario Confederation of University Faculty Associations ("OCUFA"), prennent part à un processus judiciaire de contestation de la constitutionnalité de la Loi et qu'en date du présent protocole d'entente, les contestations en sont encore aux premières étapes du processus judiciaire, de sorte que la Loi est encore en vigueur;

ATTENDU QU'au cours de la négociation se rapportant à la convention collective pour la période allant du 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2024, les parties sont arrivées à un accord quant aux dispositions relatives aux hausses salariales conformément à la Loi, dispositions qui sont intégrées à la convention collective commençant le 1^{er} mai 2021;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent des modalités suivantes :

1. Les hausses salariales négociées sont acceptées sans porter de préjudice au droit de l'APUO de poursuivre sa contestation constitutionnelle de la Loi et d'obtenir un redressement judiciaire à cet égard.
2. Si le législateur ontarien devait abroger la Loi ou la modifier de façon à prévoir des hausses salariales supérieures à 1 %, ou si un tribunal devait la déclarer non valide en tout ou en partie sans qu'elle soit remplacée par un texte de loi analogue comportant des dispositions relatives aux hausses salariales, les parties conviennent de se rencontrer pour relancer les discussions sur les avantages sociaux et le pourcentage d'augmentation salariale figurant à la section 41.2 de la convention collective pour la période de modération correspondante du 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2024. Les parties conviennent que les discussions relatives aux avantages sociaux ne sauraient porter sur une application rétroactive.
3. La première rencontre en vue de relancer les discussions visées au paragraphe 2 devrait se tenir au plus tard trente (30) jours après une décision judiciaire déclarant la Loi non valide en tout ou en partie ou la décision du législateur d'abroger ou de modifier la Loi.
4. Au cours de la négociation collective, les parties sont arrivées à un accord sur un certain nombre de questions sans incidence sur la rémunération de façon à ne pas tomber sous le coup de la Loi. Ces éléments ont été intégrés dans la convention collective entrée en vigueur le 1^{er} mai 2021. En conséquence, les parties conviennent de ne pas relancer la discussion sur ces autres questions si elles devaient se rencontrer pour tenir des discussions aux termes du paragraphe 2 du présent protocole.
5. Si les parties devaient arriver à une impasse quant au quantum de tout pourcentage d'augmentation des taux de salaire ou des avantages sociaux, ou en ce qui a trait à l'application rétroactive de toute hausse des taux salariaux, elles s'engagent à renvoyer les questions non réglées à un tiers dont elles auront convenu en vue d'une médiation ou d'un arbitrage.
6. Le présent protocole d'entente entre en vigueur à la date de sa signature par les deux parties et prend fin le 29 avril 2024. Il peut être prolongé d'un commun accord des parties. Cette prolongation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

Ces modifications entreront en vigueur à la date de ratification.

SIGNÉE à Ottawa, le 8 juillet 2021.

Jules Carrière
UNIVERSITÉ D'OTTAWA
Négociateur en chef

Dalie Giroux
APUO
Négociatrice en chef