

Le gouvernement de l'Ontario amorce des consultations sur la rémunération dans le secteur public – Les salaires doivent être « modestes, raisonnables et viables »

Date : 9 avril 2019

Le 4 avril dernier, le [gouvernement de l'Ontario a annoncé](#) qu'il consulterait les employeurs et les agents négociateurs du secteur public sur la façon de « gérer l'augmentation de la rémunération de manière à aboutir à des règlements salariaux modestes, raisonnables et viables ». Il a ajouté que les commentaires reçus serviraient directement de base aux prochaines mesures à prendre pour gérer la croissance des coûts de la rémunération dans le secteur public.

Cette annonce a été faite environ une semaine après la Divulgence des traitements dans le secteur public 2018, mieux connue sous le nom de « sunshine list ». La plupart des gens le savent, cette liste répertorie le nom et la rémunération des employés du secteur public gagnant plus de 100 000 \$ par année. Le nombre total de ces employés a augmenté de plus de 20 000 en 2018 pour dépasser 150 000 au total, selon le communiqué du gouvernement. Ce dernier a également précisé que la rémunération dans le secteur public représentait près de la moitié de toutes les dépenses et atteignait 72 milliards de dollars par an. Ces déclarations accompagnaient les observations formulées par le ministre Bethlenfalvy, président du Secrétariat du Conseil du Trésor, dans son discours intitulé [La voie de l'équilibre : Protéger ce qui compte le plus](#), où il souligne qu'en 2018, le déficit de l'Ontario s'élevait à 15 milliards de dollars, et la dette à 338 milliards de dollars. La gestion de la rémunération dans le secteur public semble donc être un volet clé du plan gouvernemental de lutte contre le déficit de la province.

Pour guider les consultations à venir, le gouvernement a posé quatre questions d'orientation :

1. Certains points des conventions collectives pourraient favoriser ou entraver la gestion viable de l'augmentation de la rémunération. Il se peut par ailleurs que des dispositions qui fonctionnent bien dans un secteur aient des conséquences imprévues dans un autre. **Y a-t-il des aspects de la ou des conventions collectives de votre ou de vos organisations qui nuisent à la gestion des coûts de la rémunération??**
2. La gestion de l'augmentation de la rémunération pourrait prendre différentes formes, par exemple la participation à la croissance ou la participation aux bénéfices, mentionnées dans l'examen ligne par ligne des dépenses du gouvernement de septembre 2018. **Selon vous, y a-t-il des mécanismes de gestion auxquels le gouvernement devrait songer ?**
3. Même s'il n'a encore rien décidé, le gouvernement envisage de fixer par voie législative des limites aux augmentations de rémunération pouvant être établies lors des négociations collectives ou imposées dans le cadre des arbitrages obligatoires. Nous souhaitons sincèrement avoir votre avis sur la question. **Alors, qu'en pensez-vous??**

4. Dans les autres administrations, notamment les autres provinces canadiennes, il y a toutes sortes de mécanismes pour gérer l'augmentation de la rémunération et encadrer les négociations collectives. **Y a-t-il des mécanismes qui, selon vous, marcheraient en Ontario?? Si oui, lesquels, et comment les appliquer??**

Rappelons que les commentaires obtenus durant les consultations serviront de base aux prochaines mesures que prendra le gouvernement pour tâcher de gérer la croissance de la rémunération dans le secteur public. Le gouvernement affirme qu'aucune décision n'a été prise, mais il a mentionné des exemples de mesures qu'il pourrait prendre, comme :

- des accords volontaires pour que les salaires soient inférieurs à la courbe actuelle?;
- des compromis réduisant les dépenses de rémunération?;
- des mesures législatives.

Les consultations doivent commencer ce printemps. D'ici au 12 avril prochain, les employeurs et leurs agents négociateurs du secteur public recevront probablement du Secrétariat du Conseil du Trésor une lettre fixant la date et le lieu d'une séance de consultation en personne et de la confirmation de présence. Cette lettre indiquera sans doute également une date butoir pour la présentation de questions ou de communications écrites. À l'heure actuelle, cette date butoir serait le 24 mai 2019.

À notre avis

L'annonce du 4 avril précède d'une semaine exactement la présentation du budget de 2019-2020. Il sera intéressant de voir si ce budget comporte des dispositions relatives à la rémunération dans le secteur public, bien que les consultations ne fassent que commencer. Il est possible de présenter des commentaires en personne durant la séance de consultation prévue. Toute communication écrite peut être envoyée à l'adresse suivante : PSconsultations@ontario.ca.

Pour en savoir plus, veuillez communiquer avec [Mélissa Lacroix](#) au 613-940-2741 ou [Sarah Lapointe](#) au 613-940-2738.