

# Le gouvernement ontarien dépose un projet de loi pour limiter les augmentations de rémunération dans le secteur public

Date : 14 juin 2019

Le 5 juin 2019, le gouvernement de l'Ontario a déposé le projet de loi 124 – *Loi visant à mettre en œuvre des mesures de modération concernant la rémunération dans le secteur public de l'Ontario*. Le projet de loi suit une période de consultation de deux mois qui a commencé le 4 avril 2019 (voir [« Le gouvernement de l'Ontario amorce des consultations sur la rémunération dans le secteur public – Les salaires doivent être «?modestes, raisonnables et viables?»](#)).

Le projet de loi, dont le titre abrégé est *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, contient une note explicative précisant que la loi proposée a pour objet «?de faire en sorte que les augmentations de rémunération dans le secteur public tiennent compte de la situation financière de la province, soient compatibles avec les principes de gestion responsable des finances et préservent la viabilité des services publics?».

Le préambule du projet de loi 124 explique en plus de détail le contexte financier de la loi proposée. On y souligne que la dette accumulée de l'Ontario est parmi les dettes infranationales les plus élevées au monde et que le ratio de la dette au PIB de la province est de 40 pour cent. Enfin, on ajoute que les intérêts accumulés sur la dette sont le quatrième poste de dépense le plus important du budget de 2019, après la santé, l'éducation et les services sociaux.

## Employeurs et employés concernés

Compte tenu du contexte fiscal actuel, la loi proposée limiterait les augmentations de rémunération des employés syndiqués et non syndiqués dans la fonction publique de l'Ontario et le secteur parapublic. Plus précisément, la loi proposée s'appliquerait aux organisations et organismes suivants et à leurs employés :

- le gouvernement de l'Ontario et l'ensemble de ses organismes, conseils, commissions et personnes morales?;
- les conseils scolaires au sens de la *Loi sur l'éducation*?;
- les universités et collèges?;
- les hôpitaux au sens de la *Loi sur les hôpitaux publics* et l'Institut de cardiologie de l'Université d'Ottawa?;
- les titulaires de permis visés par la *Loi de 2007 sur les foyers de soins de longue durée* (à l'exclusion de ceux qui sont des organismes à but lucratif)?;

- Ornge?;
- les sociétés d'aide à l'enfance?;
- les organismes sans but lucratif qui ont reçu du gouvernement une aide financière d'au moins 1?000?000 \$ en 2018?;
- les autres organismes ou organisations qui sont prescrits par règlement.

Le projet de loi précise également que la Loi ne s'applique pas à certains organismes ou organisations ni à certaines catégories d'employés, notamment :

- les municipalités?;
- les conseils locaux au sens de la *Loi de 2001 sur les municipalités?*;
- les offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux ou organisations dont une majorité des membres, des administrateurs ou des dirigeants est nommée ou choisie sous l'autorité du conseil d'une municipalité?;
- les organismes à but lucratif (sauf disposition contraire d'un règlement)?;
- les employés ou catégories d'employés précisés par règlement?;
- les cadres désignés au sens de la *Loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur parapublic?*;
- les juges, juges suppléants, juges de paix, protonotaires ou protonotaires chargés de la gestion des causes.

## Une période de modération de trois ans

Les mesures de modération proposées sont organisées en fonction d'une «?période de modération?» de trois ans. Le début de la période de modération varie selon le statut syndiqué ou non de l'employé. Pour les employés syndiqués, le début de la période de modération dépendrait du statut de leur convention collective :

- Conventions collectives qui sont en vigueur le 5 juin 2019 : ces conventions collectives ne seront pas touchées par la loi proposée pendant la durée de la convention. La période de modération de trois ans commencera à l'expiration de ces conventions collectives.
- Conventions collectives qui sont expirées en date du 5 juin 2019 : la période de modération commence le jour qui suit l'expiration de la convention.
- Premières conventions collectives : la période de modération commencera à la date d'entrée en vigueur de la convention.
- Si les parties sont ou ont été en arbitrage pour conclure une convention collective et que :
  - une sentence arbitrale n'a pas été rendue le 5 juin 2019 au plus tard : la période de modération commence à la date d'entrée en vigueur de la convention collective qui

donne effet à la sentence arbitrale. Si les parties concluent une convention pendant la procédure d'arbitrage, la période de modération commence à la date d'entrée en vigueur de la convention collective?;

- une sentence arbitrale a été rendue le 5 juin 2019 au plus tard : la période de modération commence le lendemain du jour de l'expiration de la convention collective qui donne effet à la sentence arbitrale et se termine trois ans plus tard.

Pour les employés non syndiqués, la période de modération commencerait à la date choisie par l'employeur ou le 1<sup>er</sup> janvier 2022, selon la première des deux dates. Il y a exception à cette règle si les augmentations de traitement de l'employé non syndiqué sont liées aux augmentations de traitement dans une convention collective. Dans un tel cas, la période de modération correspond à celle qui s'applique à la convention collective.

En vertu du projet de loi 124, durant la période de modération, les augmentations de taux de traitement et de rémunération seraient plafonnées à un pour cent par tranche de 12 mois de la période de modération. Le projet de loi 124 définit la «?rémunération?» comme suit : «?tout ce qui est versé ou accordé, directement ou indirectement, à un employé ou à son profit. Sont compris le traitement, les avantages et avantages accessoires ainsi que tous les paiements, discrétionnaires ou non?». La limite relative à la rémunération s'appliquerait tant aux employés syndiqués qu'aux employés non syndiqués pendant toute la période de modération applicable.

Cependant, certaines augmentations de taux de traitement ne seraient pas limitées par la loi proposée. Le projet de loi 124 prévoit des augmentations de traitement fondées sur les états de service de l'employé, une évaluation du rendement, ou la réussite à un programme de formation, à condition que ces augmentations soient prévues dans la convention collective ou, dans le cas d'un employé non syndiqué, dans le régime de rémunération.

Une autre exception à la limite prévue par la loi s'applique au coût pour l'employeur de l'octroi d'un avantage. Si le coût de l'octroi de cet avantage augmente durant la période de modération, cette augmentation n'est pas considérée comme une augmentation de rémunération pour l'application de la Loi. L'exception s'applique tant aux employés syndiqués qu'aux employés non syndiqués.

## **Mesures anti-évitement et mécanismes de surveillance**

Le projet de loi 124 prévoit également des mesures anti-évitement et des mécanismes de surveillance. En ce qui concerne les mesures anti-évitement, la loi proposée interdit aux employeurs d'accorder à un employé, avant ou après la période de modération applicable, une rémunération que l'employé n'a pas touchée en raison des mesures de modération.

En matière de conformité et de surveillance, le projet de loi 124 permettrait au Conseil de gestion du gouvernement d'émettre des directives aux employeurs et aux associations patronales les obligeant à fournir des renseignements afin d'assurer le respect de la loi. Les directives pourraient exiger la divulgation de renseignements divers qui concernent, notamment :

- la rémunération?;
- les conventions collectives, les mandats de négociation des employeurs, les règlements négociés et les observations présentées aux arbitres?;
- l'établissement par les employeurs des coûts relatifs aux conventions collectives, aux modifications proposées ou négociées de celles-ci, aux régimes de rémunération et aux modifications proposées de ceux-ci?;
- les périodes de modération?;
- les ententes sur la rémunération conclues par un employeur?;
- les politiques, régimes et programmes de rémunération et les lignes directrices en la matière.

En plus de pouvoir exiger la divulgation de renseignements, le président du Conseil du Trésor (le « ministre?») serait habilité à prendre un arrêté déclarant qu'une convention collective ou une sentence arbitrale est incompatible avec la Loi. Avant de prendre l'arrêté, le ministre serait tenu de remettre un avis aux parties touchées?; celles-ci disposeraient d'un délai de 20 jours pour présenter des observations au ministre. À l'expiration du délai de 20 jours, si l'arrêté a été pris, les parties seront assujetties aux conditions qui s'appliquaient avant l'entrée en vigueur de la convention collective ou de la sentence arbitrale ayant été déclarée incompatible avec la Loi. Dans le cas d'une sentence arbitrale, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage demeure saisi de la question et doit rendre une sentence compatible avec la Loi. Dans tous les cas, les parties seraient tenues de conclure une nouvelle convention collective compatible avec la Loi après la prise de l'arrêté par le ministre.

La loi proposée limiterait également la compétence des arbitres du travail et de la Commission des relations de travail de l'Ontario («?CRTO?»). Le projet de loi prévoit qu'il serait expressément interdit aux arbitres et à la CRTO de faire enquête ou de se prononcer sur la constitutionnalité de la Loi ou sur sa compatibilité avec le *Code des droits de la personne*.

La loi proposée comporte aussi des dispositions qui protègent le gouvernement contre les contestations judiciaires. Elle interdit expressément les réclamations concernant l'édiction ou l'abrogation de la loi, ainsi que presque tout ce qui est fait en vertu de la loi. Dans le même ordre d'idées, le projet de loi interdit les réclamations pour congédiement implicite en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ou en vertu de la common law, en précisant que le respect de la loi par un employeur ne peut être considéré comme un congédiement implicite.

## À notre avis

Comme on peut le constater, le projet de loi 124 aura des répercussions importantes sur les relations de travail dans le secteur public. Le gouvernement a indiqué qu'il voulait obtenir la rétroaction des intervenants au sujet du projet de loi 124?; des modifications pourraient être apportées au projet de loi au cours des prochaines lectures. La deuxième lecture du projet de loi 124 est prévue pour le 28 octobre 2019, au retour du congé prolongé de l'Assemblée législative. Pour les organismes et organisations concernés, il est à noter que les périodes de modération pourraient être rétroactives au 5 juin 2019. En d'autres mots, les augmentations de taux de traitement ou de rémunération accordées après cette date, dans la mesure où elles sont incompatibles avec le projet de loi 124, pourraient être récupérées une fois la loi en vigueur.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Céline Delorme](#) au [613-940-2763](tel:613-940-2763).