



Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs Local 772

Questions et réponses - *Projet de loi 124, Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*

Ce document est un aperçu très détaillé du projet de loi sur le plafonnement des salaires, tel qu'il avait été présenté en première lecture. Ce projet de loi soulève de nombreuses autres questions juridiques, stratégiques et tactiques auxquelles les associations devront répondre pour élaborer un mandat et une stratégie de négociation.

Si vous avez des questions sur la manière dont cette loi s'appliquera à votre situation, veuillez nous contacter.

La loi 124 est-elle en vigueur maintenant?

Non.

Bien que le gouvernement ait présenté le projet de loi à l'Assemblée législative le 5 juin 2019, il a ensuite ajourné ses travaux au 28 octobre 2019. En réalité, le gouvernement a choisi de ne pas passer cette loi pendant plusieurs mois.

Le gouvernement a également créé un site Web sur lequel le public peut fournir des commentaires sur la législation au cours de l'été et continue d'accepter les observations des agents de négociation et des employeurs du secteur public. Le site Web du Conseil du Trésor contient l'énoncé suivant : « Le gouvernement continuera à tenir compte de tous les commentaires reçus lors de la détermination de la voie à suivre. »

Il n'est pas rare que des modifications soient apportées aux projets de loi au cours du processus législatif. Nous ne pouvons pas savoir à quoi ressemblera la loi finale ni quand elle sera adoptée avant la fin du processus.

Alors que nous examinons les détails de l'avant-projet de loi dans les questions et réponses qui suivent, il est important de se rappeler que, jusqu'à ce que la loi soit adoptée, l'environnement juridique du statu quo pour la négociation reste intact.

Bien que le libellé actuel du projet de loi indique qu'il sera rétroactif au 5 juin, le jour de sa présentation, nous nous attendons à ce que les équipes de négociation subissent des pressions directes pour le leur mandat soit conforme à la loi même que le projet de loi ne devienne loi.

Notre convention collective a expiré avant la présentation du projet de loi et nous sommes en négociation. La législation s'applique-t-elle à la convention de renouvellement issue de cette ronde de négociations?

Le projet de loi s'applique à toutes les conventions collectives et à toutes les sentences arbitrales en Ontario, mais la période pendant laquelle elles restreignent la rémunération varie en fonction de la date d'expiration de votre convention collective. Si votre convention a expiré avant le 5 juin 2019, au moment du dépôt du projet de loi, et qu'aucune convention collective n'est en vigueur, l'application de la loi commence le lendemain de la date d'expiration de la dernière convention collective. La période de contrainte se termine le jour qui tombe trois ans plus tard.

Certaines conventions contiennent des clauses de prorogation stipulant que la convention collective reste en vigueur jusqu'à la ratification d'un renouvellement ou le début d'une grève ou d'un lock-out. Si votre convention contient une telle clause, cela peut affecter le moment choisi pour appliquer la période de contrainte.

Notre convention collective expire cette année, mais après le 5 juin. Quand ce projet de loi s'appliquera-t-il à nous?

Le projet de loi stipule que lorsqu'une convention collective est en vigueur le 5 juin 2019, la période de contrainte d'indemnisation (appelée dans le projet de loi "période de modération") commence le lendemain de l'expiration de la convention et se poursuit pendant trois ans.

Toutefois, les conventions qui expireront cet été ont des dates d'expiration au 30 juin ou au 31 août. À moins que la législature ne revienne pour une session d'été d'urgence, ces conventions expireront avant que le projet de législation ne soit examiné à nouveau par la législature ou promulgué. Selon le moment de vos négociations, une nouvelle convention peut être en place et mise en œuvre avant l'entrée en vigueur de toute loi.

Notre convention collective expire dans une année future. Comment cette législation nous affecte-t-elle?

Le projet de loi prévoit que, lorsqu'une convention collective est en vigueur, la période de modération commence le lendemain de son expiration et dure trois ans.

Tout accord pluriannuel qui expire après 2021 aura une durée qui dépassera les prochaines élections. Le projet de loi interdit les augmentations d'indemnisation avant ou après la période de modération afin de "rattraper" les indemnités perdues à la suite de l'adoption de cette législation, mais on ne sait pas comment le ministre déterminera ou surveillera cette situation.

Le calendrier des négociations et la durée de l'entente seront des considérations importantes si votre convention collective expire après 2019.

L'application et l'effet de cette disposition du projet de loi sont difficiles à prévoir, en particulier si le gouvernement actuel n'est pas réélu. UIOI demandera aux néo-démocrates et aux libéraux de s'engager à supprimer complètement le projet de loi s'ils forment le prochain gouvernement en Ontario.

Nous ne sommes pas une association certifiée. Cette législation nous capture-t-elle?

L'article 8 du projet de loi indique qu'il s'applique à une organisation qui entre en négociation ou négocie collectivement ou qui dispose d'un cadre pour négocier collectivement ou négocier les conditions d'emploi relatives à la rémunération avec un employeur.

Contrairement aux précédentes lois de plafonnement des salaires, cette législation ne prévoit pas expressément de processus permettant de déterminer si une association non accréditée est un agent négociateur. Le Conseil de gestion du gouvernement est habilité à collecter et à divulguer des informations pour garantir le respect des obligations, et le ministre dispose de pouvoirs étendus lui permettant de déterminer si une convention collective ou une sentence arbitrale est conforme à la loi.

La législature étant ajournée jusqu'au mois d'octobre, il n'y a pas de solution claire pour une réponse définitive à cette question avant la mi-automne.

Quelles clauses de notre convention collective le projet de loi considère-t-il comme une compensation?

Le projet de loi définit la rémunération comme "tout ce qui est payé ou fourni, directement ou indirectement, à un employé ou à son avantage, et comprend le salaire, les avantages, les avantages indirects et toutes les formes de paiement non discrétionnaire ou discrétionnaire".

En raison de la nature du travail des employés, les conventions collectives contiennent de nombreuses clauses traitant de l'affectation de fonds qui ne sont pas une rémunération. Il existe également des articles dans des accords traitant d'argent provenant de sources autres que l'employeur. Les détails de ces fonds, leur objectif et leur source varieront d'un accord à l'autre.

Une analyse davantage et de prise en compte des clauses spécifiques seront nécessaires.

Tant que la législation n'est pas adoptée et que sa mise en œuvre n'est pas terminée, aucune réponse définitive à la question n'est possible. Cependant, il est assez clair que toute augmentation des avantages devrait être déduite du plafond de 1% des augmentations supplémentaires de la rémunération.

Quelles limites à la compensation nous sont imposées par ce projet de loi?

Le projet de loi limite les augmentations des taux de salaire à 1% pour chaque période de douze mois de la période de révision de trois ans. En outre, un plafond global de 1% est appliqué aux augmentations supplémentaires des droits à rémunération, y compris les salaires.

Il existe un certain nombre d'exceptions, notamment la durée de l'emploi, l'évaluation des performances ou l'achèvement de la formation professionnelle ou technique. En outre, si le coût supporté par l'employeur pour fournir une prestation existante augmente, il ne sera pas comptabilisé dans le plafond de 1% des augmentations supplémentaires des droits à indemnité. L'avant-projet de loi ne contient aucun détail sur la manière dont les modifications apportées aux régimes d'avantages sociaux ou à la combinaison d'avantages seront chiffrées.

Les modèles de rémunération sont souvent beaucoup plus complexes que ceux des autres professions et varient considérablement dans la manière dont la rémunération en fonction de la durée de l'emploi (progression dans les rangs,

progression de carrière et échelons de la grille) et la rémunération en fonction de la performance (au mérite) sont calculées et appliquées. Nous nous attendons à de nombreuses questions techniques et spécifiques à la situation découlant de cet aspect du projet de loi.

Nous sommes actuellement engagés ou envisageons un défi en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Pouvons-nous quand même continuer?

L'article 22 du projet de loi stipule que rien dans le projet de loi ou dans les règlements ne doit être interprété ou appliqué de manière à réduire un droit ou un droit en vertu du Code des droits de la personne, des articles 42, 44 ou Partie IX de la Loi sur les normes d'emploi, ou de la Loi sur l'équité salariale.

Vos droits et les droits de vos membres en matière d'augmentation de la rémunération sont différents en vertu de chacune de ces lois existantes. Toutefois, si le projet de loi adopté est adopté tel quel en première lecture, vos droits existants ne seront pas affectés.

Avons-nous le droit de demander la conciliation et de faire la grève?

Jusqu'à l'adoption de cette loi, le cadre juridique du statu quo pour la négociation reste intact. Vous continuez d'avoir exactement les mêmes droits légaux qu'avant le 5 juin 2019.

Le projet de loi protège votre droit de négocier, demander la conciliation et la grève.

L'article 4 du projet de loi stipule que rien dans la loi ne porte atteinte au droit de participer à une grève légale ou à un lock-out. La section 3 du projet de loi stipule que le droit de négociation collective est maintenu.

L'article 23 limite la compétence de la Commission des relations de travail en ce qui concerne la question de savoir si une disposition du projet de loi, d'un règlement ou d'une disposition est constitutionnellement valide ou en conflit avec le Code des droits de la personne.

Le projet de loi ne contient aucune autre disposition limitant l'application de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario ou la compétence de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Comment savons-nous si les changements à notre convention collective conclus lors de négociations ou contenus dans une sentence arbitrale sont dans les limites imposées? Comment un règlement sera-t-il chiffré?

Le Conseil de gestion du gouvernement et le ministre (défini comme le président du Conseil du Trésor ou un autre membre du Conseil exécutif) sont conjointement responsables de la mise en œuvre de la loi.

Le conseil d'administration peut ordonner aux employeurs de fournir des informations sur la négociation ou la rémunération nécessaire pour assurer la conformité. Cela peut inclure la convention collective, leur mandat et les soumissions aux arbitres. Le conseil de gestion peut également demander à l'employeur d'indiquer ses coûts en ce qui concerne les conventions collectives, les modifications proposées ou négociées, les régimes de rémunération et les modifications proposées aux régimes de rémunération.

Le projet de loi ne dit pas si des sources d'information autres que l'employeur contribueront à déterminer si une convention collective ou une sentence arbitrale est conforme. Il est assez courant que les associations et l'employeur s'opposent sur le coût des modifications de la convention collective.

Le ministre est habilité à ordonner qu'une convention collective ou une sentence arbitrale soit incompatible avec le projet de loi s'il est adopté sous sa forme actuelle.

La législation proposée ne crée aucune nouvelle personne, structure ou institution pour vérifier le coût des règlements ou mettre en œuvre la législation lorsqu'elle est adoptée.

La législation affecte-t-elle notre droit de recourir à l'arbitrage des intérêts pour régler les différends?

Pour l'essentiel, l'impact de la législation sur les sentences arbitrales reflète les accords négociés collectivement. Le début de la période de modération sera déterminé par le fait qu'une attribution a été attribuée avant le 5 juin 2019. Dans le cas d'une sentence arbitrale postérieure au 5 juin 2019, la période de modération commence au début de la convention collective à laquelle s'applique la sentence.

Il est également important de noter que la législation proposée limite statutairement la compétence des arbitres à régler les impasses dans les négociations dans les mêmes limites que celles imposées dans les négociations collectives. Par conséquent, l'arbitrage des intérêts ne sera plus disponible en tant que soupape de sécurité pour régler les différends monétaires. Il n'est pas clair, en particulier pour les associations non syndiquées, à quoi ressemblera le règlement d'un conflit lorsque les parties ne peuvent s'entendre.

Que se passe-t-il si nous ne sommes pas d'accord avec la décision du gouvernement sur la conformité des termes de notre décision de règlement ou d'arbitrage avec la législation?

Le ministre doit aviser les parties et leur donner 20 jours pour présenter des observations écrites avant qu'il ne rende une ordonnance de non-conformité.

Le ministre peut également exempter, par voie de règlement, une convention collective de l'application du projet de loi.

Comme discuté précédemment, la Commission des relations de travail ne peut déterminer si la loi proposée est inconstitutionnelle ou viole le Code des droits de la personne. Cependant, les contestations judiciaires de la loi proposée, une fois adoptée, et de l'ordonnance du ministre restent possibles.

Quelles sanctions le projet de loi impose-t-il si le ministre déclare que notre règlement ou notre sentence arbitrale n'est pas conforme à la législation?

Le projet de loi ne prévoit pas de sanctions en cas de non-respect. Cependant, le gouvernement a clairement indiqué que la prochaine série d'ententes de mandat stratégique ferait l'objet de rapports détaillés et opportuns concernant l'ensemble de la rémunération.

Si votre convention collective est déclarée non conforme à la législation une fois adoptée, les parties reprennent le même stade de négociation qu'elles étaient avant de régler la convention collective. Les conditions d'emploi qui existaient immédiatement avant la commande s'appliquent.