



Union Internationale des Opérateurs-Ingénieurs Local 772

Le projet de loi sur le plafonnement des salaires proposé par le gouvernement Ford:

Démystifier les mythes, exposer les faits

Crise fiscale: mythes et faits

Le gouvernement Ford a présenté une législation salariale radicale qui affaiblira les négociations collectives libres et équitables sous prétexte d'une crise fiscale.

La réalité est que l'Ontario est confronté à un problème de revenus et non de dépenses, comme le prétend toujours faussement Ford. Selon le Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario (BRF), le gouvernement ontarien a les dépenses de programme par habitant les plus faibles du pays. Cela comprend les dépenses consacrées aux services publics essentiels tels que les soins de longue durée, les soins aux enfants, l'éducation, les transports en commun, l'eau et les infrastructures. De plus, depuis 2011, les dépenses de programmes de l'Ontario ont augmenté moins de la moitié de celles des autres provinces.

Dans le secteur de l'éducation postsecondaire, le financement par habitant de l'Ontario est 21% inférieur à celui du reste du Canada.

En outre, les dépenses du gouvernement de l'Ontario exprimées en pourcentage du PIB ont diminué au cours des 15 dernières années, selon l'examen, ligne par ligne, commandé par le gouvernement Ford. Cela signifie que l'économie croît beaucoup plus rapidement que les dépenses publiques. 1

L'Ontario a également le revenu par personne le plus faible au Canada. En 2017, les revenus par personne en Ontario étaient inférieurs de près de 16% à la moyenne nationale. Selon le BRF, les recettes de l'impôt sur le revenu des particuliers de l'Ontario équivalent à 9,9% du revenu du travail, ce qui est nettement inférieur à la part de 11,7% du reste du Canada. À 11,8%, le taux d'imposition du revenu des sociétés de l'Ontario (recettes fiscales sous forme de partage des bénéfices des sociétés) est également inférieur au ratio du reste du Canada, qui est de 12,2%.

Le gouvernement Ford continue d'ignorer les faits et les conseils économiques d'experts. Au milieu de cette crise fiscale artificielle, le gouvernement propose des plafonds salariaux légiférés pour toutes les négociations dans le secteur public, sans aucune preuve ni donnée démontrant en quoi cela affectera les finances de l'Ontario.

Proposition de législation sur les plafonds salariaux dans les universités

Les universités ontariennes sont des organismes autonomes qui négocient librement et directement avec leurs employés. En tant que tel, le gouvernement de l'Ontario n'est pas l'employeur direct des professeurs d'université. De plus, le gouvernement provincial ne fournit actuellement que 35% du financement de fonctionnement des universités. Cela signifie que les modifications apportées à la rémunération du corps professoral, l'une des

nombreuses composantes des budgets de fonctionnement des universités, n'auront aucune incidence sur le budget provincial. Le gouvernement n'a pas encore clarifié pourquoi il propose cette ingérence dans les activités de l'université ontarienne ou en quoi cela affectera les finances de la province.

Saper l'autonomie des universités

Ce projet de loi n'est que la dernière attaque du gouvernement Ford contre le secteur de l'enseignement postsecondaire. Le thème principal porte atteinte à l'autonomie et à l'indépendance des universités de l'Ontario. Le gouvernement a déjà:

Introduction de directives inutiles sur la liberté d'expression pour les établissements d'enseignement postsecondaire et menace de financement pour les universités non conformes.

Couper le budget de l'aide aux étudiants de 67 millions de dollars et des frais de scolarité de 10% sans offrir un financement public équivalent, ce qui réduira de 350 millions de dollars le budget de fonctionnement des universités.

Introduit, dans le budget de l'Ontario, le rattachement du financement des universités à ce que l'on appelle des mesures axées sur le rendement. D'ici 2024-2025, 60% du financement de base des universités, estimé à 2,2 milliards de dollars, sera lié à un certain nombre de paramètres arbitraires définis par le gouvernement.

Les universités s'épanouissent lorsqu'elles sont indépendantes, autonomes et attirent les meilleurs talents nationaux et internationaux. Le droit des universitaires d'avoir leur mot à dire sur la façon dont les universités sont administrées n'est pas une prérogative de la direction ou la province de tout gouvernement partisan, mais plutôt le moteur intellectuel et culturel d'une université moderne. C'est le trait distinctif qui distingue les universités de toutes les autres institutions sociales et offre aux universitaires un espace unique pour s'attaquer aux problèmes sociaux, économiques, culturels et environnementaux les plus épineux de notre époque. Le droit à des négociations collectives libres et équitables est essentiel pour protéger et renforcer les mandats uniques pédagogiques, régionaux, de service et de recherche des universités ontariennes.

La législation proposée devrait permettre de microgérer la négociation dans un secteur complexe qui repose sur des conditions d'emploi dynamiques, locales et négociées de manière collaborative.

Le droit à la négociation collective libre et juste

Plusieurs arrêts récents de la Cour suprême du Canada consacrent le droit à la négociation collective libre et équitable dans le cadre de la protection de la liberté d'association par la Charte canadienne des droits et libertés.

Les syndicats et le processus de négociation collective jouent un rôle important dans la réduction des inégalités de revenus et l'amélioration des conditions de travail.

Des recherches universitaires ont montré que les syndicats jouent également un rôle bénéfique dans l'amélioration de l'efficacité organisationnelle et de la gouvernance en donnant aux travailleurs une voix collective dans la relation de négociation, dans l'intérêt de l'employeur individuel et de la société en général. 2

Les syndicats de la province, y compris les associations de professeurs, ont adopté la négociation collective afin de résoudre les problèmes en milieu de travail, de mettre fin aux injustices et d'obtenir une rémunération équitable. La capacité de fixer des objectifs et de concilier les problèmes des employeurs avec les revendications

des travailleurs crée de larges possibilités pour conclure un accord dans le processus de négociation collective. Au-delà de la rémunération, les professeurs ont réalisé des avancées significatives dans les négociations collectives concernant la liberté académique et la gouvernance collégiale, des processus d'embauche mettant en avant les principes d'équité et de justice, de solides protections contre la discrimination et le harcèlement, une sécurité basée sur les cours pour les professeurs contractuels et une multitude d'autres conditions d'emploi améliorées.

Chaque convention collective est élaborée localement pour répondre à la culture et aux besoins uniques du corps professoral et de l'administration de chaque université. Les solutions gagnant-gagnant ne peuvent être obtenues que par des négociations collectives libres, libres et équitables.

Les plafonds salariaux légiférés contournent le processus de négociation et sont, par définition, des tentatives de mauvaise foi de fausser les relations de travail en faveur des employeurs. Historiquement, politiquement et juridiquement, le pouvoir des syndicats a été reconnu comme un correctif nécessaire du pouvoir des employeurs et de l'État.

La législation proposée sur les plafonds salariaux sapera le droit à la négociation collective libre et équitable. Cela affaiblira les relations de négociation matures, ce qui servira à stabiliser les relations de travail et à nuire à la flexibilité, à la collaboration et à la créativité dans les négociations collectives. L'imposition de la législation proposée sur le plafonnement des salaires aux sentences arbitrales en plus de la négociation collective déstabilisera davantage les relations de travail car elle supprimera un filet de sécurité vital disponible lorsque la négociation collective se retrouvera dans une impasse. Cela pourrait entraîner une augmentation des conflits de travail et des interruptions dans l'ensemble du secteur public ontarien.

Une attaque continue contre les droits des travailleurs et des plus marginalisés

La rhétorique artificielle du gouvernement Ford en matière de crise financière est utilisée pour introduire des réductions dévastatrices des dépenses publiques en Ontario, qui auront des conséquences économiques et sociales négatives à long terme sur les services publics sur lesquels comptent tous les Ontariens.

Blâmer les travailleurs du secteur public pour les problèmes financiers de l'Ontario est un fait sans fondement, d'autant plus que les augmentations de salaire dans le secteur public ont à peine suivi l'inflation et ont été systématiquement inférieures aux augmentations de salaire dans le secteur privé.

Augmentations salariales moyennes annuelles dans les négociations collectives en Ontario

Année	Secteur Public	Secteur Privé
2017	1.9%	2.1%
2016	1.4%	1.9%
2015	0.8%	1.7%
2014	1.4%	1.9%
2013	0.5%	2.3%

La peur financière du gouvernement occulte l'impact différentiel de la compression des salaires sur les sous-groupes plus vulnérables du système universitaire.

Les groupes les plus durement touchés par la compression des salaires sont toujours ceux qui en ont le moins les moyens - professeurs dans les petites universités du Nord, femmes et autres groupes revendiquant l'équité dont les salaires sont moins élevés en raison de la discrimination salariale, les jeunes professeurs pour qui les restrictions salariales aggraveront leur vie et contractuel employé précaire. Malgré un système réglementé de subventions et de droits de scolarité relativement uniforme dans l'ensemble du système, les professeurs des petits établissements reçoivent une rémunération nettement inférieure à celle des grands établissements ontariens.

Les sous-groupes au sein des universités sont également confrontés à des inégalités salariales injustifiables.

Un certain nombre d'études récentes sur les écarts salariaux ont montré que les enseignantes continuent à faire l'objet d'une discrimination en matière de revenus fondée sur le sexe. En 2015, l'Université McMaster a versé 3 515 \$ et l'Université de Waterloo, 2 905 \$ aux membres individuels du corps professoral pour aider à combler l'écart de rémunération entre les sexes dans ces établissements.

Il est clair dans toutes les juridictions que les plafonds salariaux et les gels de salaires légiférés exacerbent les inégalités et interprètent l'important travail de rectification de l'injustice économique historique fondée sur le sexe, la race et la géographie. Il est également important de noter que, bien que tous les professeurs subissent une perte de niveau de vie lorsque les salaires ne répondent pas aux attentes, la compression des salaires a le plus gros impact sur les professeurs au début de leurs carrières, car l'écart se compense sur de nombreuses années et érode considérablement les gains de toute une vie.

Comme indiqué précédemment, les effets les plus flagrants de la législation proposée sur le plafonnement salarial seront ressentis par les professeurs contractuels, qui perçoivent de faibles allocations qui laissent beaucoup d'entre eux en difficulté tous les mois, qui occupent des emplois précaires et des revenus instables, et qui attendent déjà pour un salaire juste et des conditions de travail équitables.

Un examen par l'UAPUO des données sur les salaires dans les universités de la province révèle un écart salarial d'environ 40%. Alors que les professeurs à la session reçoivent une allocation moyenne de 7 500 dollars par cours, les professeurs à temps plein reçoivent une moyenne de 12 800 dollars pour la partie équivalente de leur travail. Il s'agit d'un écart salarial inacceptable, qui touche encore une fois de manière disproportionnée les femmes qui constituent la majorité des professeurs à temps partiel des universités ontariennes.

Conclusion

Cette loi est clairement motivée par une idéologie et non par une politique publique sensée. Le projet de loi 124 dépouille le corps enseignant ontarien de droits démocratiques fondamentaux. Tout cet exercice a été justifié sur la base d'une crise fabriquée et d'un ensemble ridicule de consultations publiques. La coûteuse consultation a été menée par un conseiller juridique externe et non par des fonctionnaires ou des élus. Il s'agissait clairement d'un simulacre de justifier une loi qui avait presque certainement été rédigée bien avant le début des consultations.

Il est irresponsable pour le gouvernement d'introduire cette mesure perturbatrice dans le secteur public sans la moindre preuve de ses prétendus impacts économiques ou autres.

L'UIOI est également profondément préoccupée par les pouvoirs considérables conférés au président du Conseil du Trésor dans le projet de loi. Donner aux ministres le pouvoir, à leur "seule discrétion", de prendre des

décisions concernant les conventions collectives et les sentences arbitrales est au mieux contraire aux principes démocratiques.

Des milliers de conventions collectives arrivent à échéance en Ontario chaque année. Le gouvernement provincial n'a pas encore informé les contribuables des coûts associés à la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs étendus du ministre sur toutes les conventions collectives et les décisions arbitrales. Assurer le maintien de la sécurité dans les conventions collectives en Ontario est coûteux et oblige à créer davantage de paperasserie et de dépenses inutiles.

Le projet de loi a été présenté le 5 juin et, bien que l'Assemblée législative soit maintenant au 28 octobre, le projet de loi sera rétroactif au 5 juin une fois adopté. L'introduction du projet de loi soulève un certain nombre de problèmes techniques qui sont traités dans les questions et réponses que vous pouvez trouver ici:

<https://ocufa.on.ca/assets/OCUFA-Wage-cap-legislation-FAQ-EN.pdf>

Prochaines étapes :

1. L'UIOI appelle le gouvernement de l'Ontario à:
 - a) Respecter le droit de négociation collective libre et équitable protégé par la Charte canadienne des droits et libertés et par plusieurs décisions de la Cour suprême.
 - b) Retirer la législation proposée pour imposer un plafond salarial au secteur public élargi, car elle marginalisera davantage les personnes déjà défavorisées et entravera directement le droit à la négociation collective libre et équitable.
 - c) Régler le problème des revenus de l'Ontario en veillant à ce que les sociétés et les plus riches de la province paient leur juste part.
2. L'UIOI appelle les partis de l'opposition à s'opposer à cette législation néfaste et à s'engager à la révoquer lors de son élection.
3. L'UIOI continue de collaborer avec ses partenaires du mouvement syndical et les intervenants du secteur pour s'opposer à cette législation et explorer un éventuel défi juridique.
4. L'UIOI encourage les associations de professeurs à organiser des réunions avec leurs députés provinciaux locaux et à faire pression sur elles pour qu'elles retirent cette législation en raison de son ingérence dans le droit à une négociation collective libre et équitable.