

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

Breffage technique

Note : Ceci n'est pas un document légal. Les lecteurs devraient consulter directement la législation proposée.

7 novembre 2019

La Loi s'applique aux employeurs suivants :

- Couronne du chef de l'Ontario, organismes qui en relèvent et offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux et organisations de personnes dont la majorité des administrateurs, des membres ou des dirigeants sont nommés ou choisis par le lieutenant-gouverneur en conseil ou par un membre du Conseil exécutif, ou sous leur autorité
- Conseils scolaires
- Universités et collèges
- Hôpitaux
- Foyers de soins de longue durée sans but lucratif
- Ornge
- Sociétés d'aide à l'enfance
- Offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux ou organisations de personnes qui, en 2018, ont reçu au moins 1 000 000 \$ de financement du gouvernement de l'Ontario, calculés pour l'application de la *Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public*

Application aux employés :

- La présente loi s'applique aux employés des employeurs à qui la présente loi s'applique
- La présente loi ne s'applique pas aux cadres désignés au sens de la *Loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur parapublic*
- La présente loi ne s'applique pas aux juges, juges suppléants, juges de paix, ou pronotaires chargés de la gestion des causes

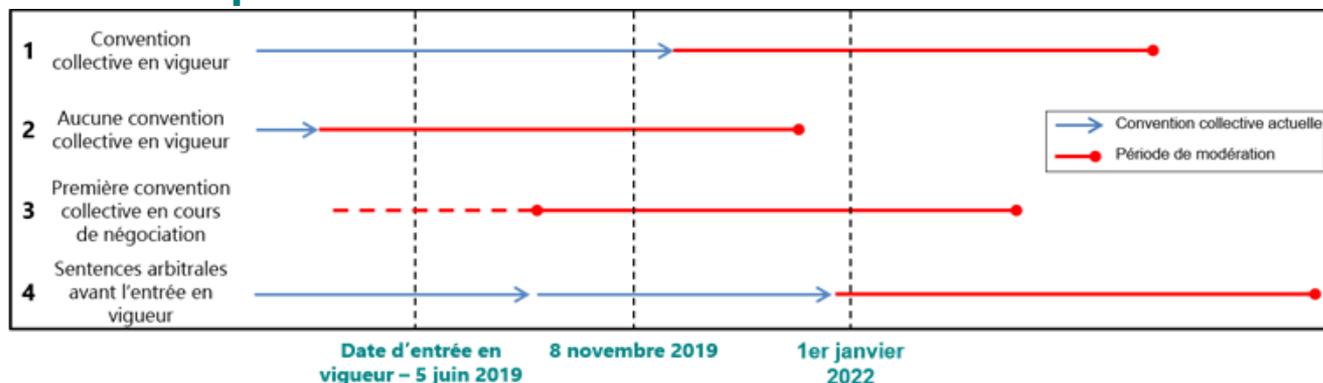
NE s'applique PAS aux :

- Municipalités
- Conseils locaux au sens de la *Loi de 2001 sur les municipalités* et de la *Loi de 2006 sur la cité de Toronto*
- Offices, conseils, commissions, personnes morales, bureaux ou organisations de personnes dont une majorité des membres, des administrateurs ou des dirigeants est nommée ou choisie par le conseil d'une municipalité ou sous son autorité
- Communautés autochtones, organismes communautaires autochtones et certaines entités qui emploient des agents des Premières Nations
- Organismes qui exercent leurs activités dans un but lucratif pour leurs actionnaires

La période de modération est une période de trois ans pour tous les employés du champ d'application:

- Convention collective en vigueur** le 5 juin 2019 : la période de modération commence le jour qui suit immédiatement le jour de l'expiration de la convention collective
 - Aucune convention collective en vigueur** le 5 juin 2019 et précédente convention collective expirée : la période de modération commence le jour qui suit immédiatement l'expiration de la convention collective précédente.
 - Parties qui négocient une première négociation collective** le 5 juin 2019 : la période de modération commence le jour de l'entrée en vigueur de la convention collective.
 - Les sentences arbitrales rendues avant l'entrée en vigueur de la Loi** ne seront pas remises en question : la période de modération commence le jour qui suit immédiatement le jour de l'expiration de la convention rendant exécutoire la sentence.
- Les scénarios 1 à 3 s'appliquent à la fois aux règlements négociés et aux sentences arbitrales.
 - Pour **les employés non représentés** :
 - La période de modération est la même que celle qui s'applique aux employés représentés si le système de rémunération prévoit que les taux de rémunération augmentent au même rythme que pour les employés représentés aux termes d'une convention collective.
 - Si cela ne s'applique pas, la période de modération commencera à une date au choix l'employeur, après le 5 juin 2019 et avant le 1^{er} janvier 2022.

Application de la période de modération:

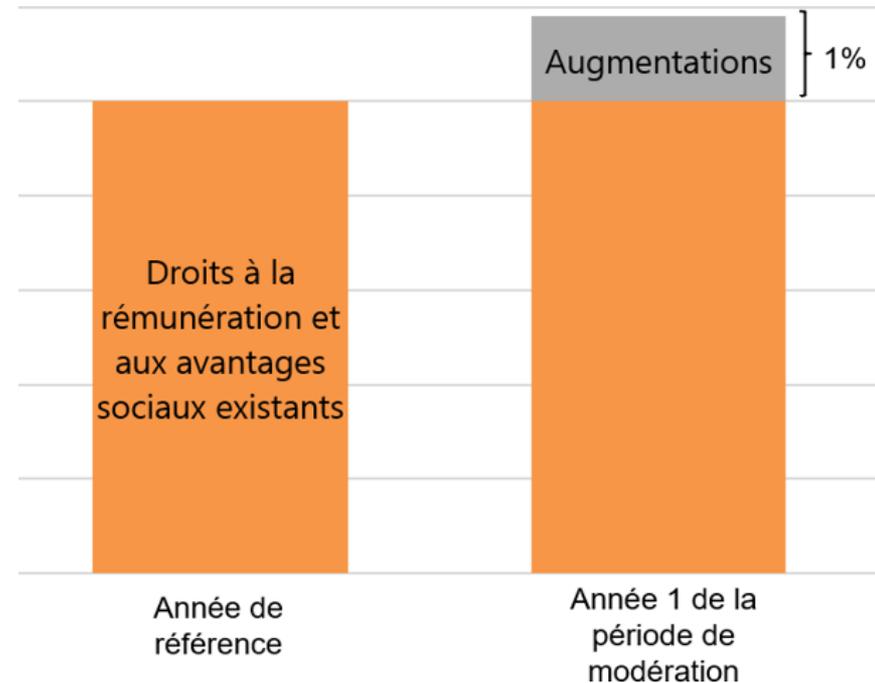


Rémunération

- Pendant la période de modération applicable, aucune convention collective, sentence arbitrale ou aucun employeur ne pourra offrir **une augmentation des droits à la rémunération et aux avantages sociaux** existants ou de nouveaux droits à la rémunération et aux avantages sociaux excédant, au total, **un pour cent en moyenne** pour tous les employés visés par la convention collective pour chaque période de 12 mois de la période de modération.

Taux de rémunération

- Aucune convention collective, sentence arbitrale ou aucun employeur ne pourra **augmenter le taux salarial** applicable à un poste ou à une catégorie de postes, pendant la période de modération applicable, excédant **un pour cent** pour chaque période de 12 mois de la période de modération, mais ils pourront offrir des augmentations inférieures.
- * Il est entendu qu'une augmentation du taux salarial est une augmentation des droits à la rémunération et aux avantages sociaux.



Exception pour certaines augmentations

La loi n'interdit pas un employeur d'augmenter un taux salarial en reconnaissance des facteurs suivants, si cette augmentation est autorisée par une convention collective ou un système de rémunération :

- ancienneté d'un employé;
- évaluation du rendement;
- réussite d'un employé à un programme ou cours d'éducation professionnelle ou technique.

Mécanismes de surveillance

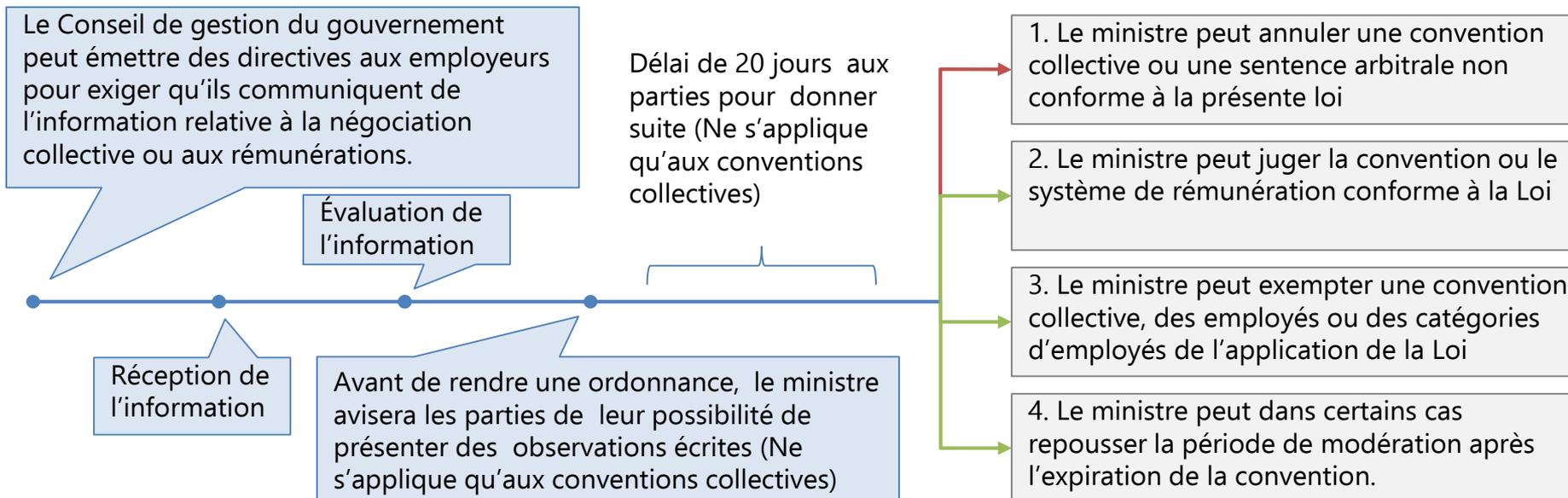
Le Conseil de gestion du gouvernement peut émettre des directives aux employeurs et aux organisations d'employeurs pour exiger qu'ils communiquent de l'information relative à la négociation collective ou aux rémunérations.

Conséquences possibles

Le ministre peut :

1. rendre une ordonnance déclarant une convention collective ou une sentence arbitrale non conforme à la présente loi
2. exempter une convention collective de l'application de la présente loi
3. spécifier que la présente loi ne s'applique pas à des employés ou à des catégories d'employés
4. pour les conventions négociées conclues après le 5 juin 2019 mais avant l'entrée en vigueur de la Loi et qui expirent au plus tard le 31 décembre 2021, prendre des règlements précisant que la période de modération commence après l'expiration de la convention.

Processus de surveillance



Mesures anti-évitement :

Restrictions applicables aux mesures d'indemnisation qui violent l'esprit de la Loi

Un employeur n'offre pas d'indemnisation avant ou après la période de modération applicable à un employé afin de compléter les taux salariaux de la période de modération prévus par la Loi.

Maintien des droits

Droit à la négociation collective

- Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le droit à la négociation collective est maintenu.

Droit de grève

- Rien dans la présente loi ne porte atteinte du droit de participer à une grève ou à un lock-out licite.

Autres droits

- Rien dans la présente loi ni dans ses règlements d'application ne doit être interprété ou appliqué de façon à porter atteinte à un droit ou à une prestation en vertu

- (a) du *Code des droits de la personne*;
- (b) de l'article 42 ou 44 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (c.-à-d. à travail égal, salaire égal et aucune distinction dans les régimes d'avantages sociaux);
- (c) de la Partie IX de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (c.-à-d. salaire minimum) ou
- (d) de la *Loi sur l'équité salariale*.