

Présentation aux consultations du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la négociation collective dans le secteur public

Le 17 mai 2019

OCUFA

Ontario Confederation of University Faculty Associations
Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario

Présentation aux consultations du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la négociation collective dans le secteur public le 17 mai 2019

Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (OCUFA)

L'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (OCUFA) est la voix provinciale des professeurs des universités depuis 1964. L'OCUFA représente 17 000 membres du corps professoral et bibliothécaires universitaires répartis au sein de 29 associations des professeurs de toutes les régions de l'Ontario.

17, rue Isabella, Toronto (Ontario) M4Y 1M7
416-979-2117 | ocufa@ocufa.on.ca
www.ocufa.on.ca

Introduction

Nous répondons à la demande de réponses écrites du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) dans le cadre des consultations sur la négociation collective dans le secteur public. Cette présentation écrite fait suite à notre participation à la consultation en personne qui a eu lieu à Toronto le 3 mai dernier. Le ton et la teneur de cette présentation seront guidés par notre impression du processus de consultation jusqu'à maintenant – qui, pour être franc, n'a été qu'une mascarade. Le conseiller juridique externe dont les services ont été retenus par le SCT n'a pu répondre à une seule question de fond et n'a rien fait pour dissiper le soupçon répandu que la loi sur le plafonnement des salaires est déjà rédigée et prête à être déposée au cours de la semaine du 27 mai. Il semble clair qu'il n'y a pas d'intention réelle de consulter notre secteur avant d'apporter des changements radicaux à la négociation collective dans le secteur public de l'Ontario. Malgré le cynisme qui sous-tend ce processus, nous exposerons nos préoccupations au sujet de la négociation centralisée dans le secteur universitaire.

Les universités de l'Ontario traversent une période de turbulences, depuis l'introduction par le gouvernement de directives inutiles sur la liberté d'expression, de compressions du RAFO pour les étudiants et une réduction de 10 % des frais de scolarité qui retranchent plus de 350 millions de dollars du système et, récemment, l'introduction dans le budget de l'Ontario du financement soi-disant lié au rendement, à raison de 60 % des budgets de fonctionnement de nos établissements.

Le motif manifeste de toutes ces mesures est l'intrusion du gouvernement dans l'autonomie des universités de l'Ontario. Il ne s'agit pas uniquement d'un problème budgétaire ni d'un désagrément politique, mais bien d'une attaque directe contre l'objectif sociétal des universités et contre ce qui en fait des établissements sociaux efficaces et uniques qui s'attaquent aux problèmes culturels, économiques et sociaux les plus pressants auxquels fait face la population ontarienne.

Les principes de la titularisation, de la liberté universitaire et de la gouvernance collégiale ne sont pas des avantages de l'emploi, mais plutôt l'élément vital de toute université moderne et la garantie réelle et bien vivante que les universités demeurent autonomes à l'égard des intérêts de l'État et privés.

En outre, l'autonomie de chaque université est intégrale à sa capacité de répondre aux besoins locaux et individuels de sa collectivité, de ses étudiants et de ses professeurs. C'est cette autonomie qui favorise le caractère et la culture distincts de chaque établissement, en contribuant à la différenciation et en fournissant une valeur unique aux collectivités locales et aux Ontariens.

Regrettablement, nous voyons ces consultations comme la dernière attaque par le gouvernement contre l'autonomie des universités et contre les professeurs des universités. À l'instar de la plupart des politiques de ce gouvernement jusqu'à maintenant, c'est une solution réellement manipulatrice et cynique en quête d'un problème. Malgré notre mandat législatif et sociétal unique, il est important de prendre note que le gouvernement de l'Ontario ne finance actuellement que 35 % des budgets de fonctionnement des universités, par conséquent, les universités ne font pas partie du secteur public selon la définition de la *Loi sur l'équité salariale*.

En outre, comme bien d'autres dans le secteur public, nos règlements financiers ont à peine tenu le rythme de l'inflation et le financement de fonctionnement pour les universités ne correspond aucunement à l'inflation. Comme nous le soulignons ci-après, les salaires dans notre secteur ont été bien en deçà des règlements du secteur privé au cours des dernières années et la législation en matière de salaire ne servirait qu'à miner des relations de négociation éprouvées. Faire porter le blâme aux professeurs et aux autres travailleurs du secteur public pour les défis financiers de l'Ontario n'est qu'un

processus du bouc émissaire sans fondement. En théorie et en pratique, le gouvernement de l'Ontario n'est pas notre employeur et la négociation centralisée imposée par la loi serait non seulement contre-productive, mais elle déstabiliserait les relations du travail dans notre secteur et minerait la souplesse, la collaboration et la créativité de la négociation collective dans un secteur qui se veut diversifié et complexe.

Le gouvernement ne donne aucun motif raisonnable à savoir pourquoi la déstabilisation de nos relations de travail dans un secteur qui fonctionne assez bien, aidera le gouvernement dans sa présumée « crise financière ».

La crise industrielle : mise en contexte des politiques

Un examen approfondi des propres données du gouvernement a tôt fait de révéler que l'Ontario fait face à un problème de revenus et non à un problème de dépenses, comme ne cesse de le prétendre faussement le gouvernement de Ford.

De plus, le gouvernement présume, sans données ou preuves à l'appui, que les augmentations salariales dans le secteur public, obtenues par voie de négociation collective, sont responsables du déficit de l'Ontario. Le gouvernement n'a toujours pas étayé cette déclaration.

Nous présentons plus bas notre analyse fondée sur des données, laquelle réfute les fausses allégations du gouvernement concernant les augmentations salariales dans le secteur public. Une évaluation de la dette publique du gouvernement doit inclure une évaluation rigoureuse, tant des dépenses du gouvernement que de ses revenus.

Selon le Bureau du directeur de la responsabilité financière de l'Ontario (BRF), le gouvernement de l'Ontario a les dépenses par habitant les plus faibles au pays¹. Les dépenses pour les programmes par habitant en Ontario sont inférieures de plus de 2 000 \$ à la moyenne canadienne. Cela comprend les dépenses pour les services publics essentiels comme les soins de longue durée, les services de garde d'enfants, l'éducation, les transports en commun, l'eau et les infrastructures. En outre, depuis 2011, les dépenses pour les programmes de l'Ontario ont augmenté deux fois moins vite que celles des autres provinces.

Dans le secteur de l'éducation postsecondaire, le financement du gouvernement de l'Ontario par habitant est de 21 % inférieur à celui des autres provinces. Le dernier investissement digne de ce nom dans le système d'éducation postsecondaire de l'Ontario remonte à plus d'une décennie et, depuis, le financement public de l'éducation postsecondaire est à la baisse.

Le gouvernement de Ford a commandé un examen ligne par ligne qui indique que : « Les dépenses publiques en proportion du PIB ont diminué au cours de la période pertinente de 15 ans pour l'Ontario. » Cela signifie que l'économie croît à un rythme plus rapide que les dépenses publiques dans la province et que les dépenses publiques, en pourcentage du PIB, ont diminué au cours de la période visée².

La Chambre de commerce de l'Ontario (CCO) a souligné que « l'Ontario a fait preuve d'une grande prudence financière comparativement aux autres provinces » et a laissé entendre que le gouvernement de Ford a fait de fausses déclarations quant à la gravité de la dette de l'Ontario, étant donné que les provinces canadiennes fournissent des services essentiels que les gouvernements fédéraux fournissent habituellement dans d'autres pays.

La CCO a également mis l'accent sur les conséquences négatives des compressions budgétaires et de la négligence à investir dans les infrastructures essentielles, dans les programmes sociaux et dans les services de soutien de la croissance³.

En 2017, le revenu par personne en Ontario était le plus faible de tout le pays, soit près de 16 pour cent inférieur à la moyenne nationale. Selon le BRF, les recettes provenant de l'impôt sur le revenu des particuliers de l'Ontario représentent 9,9 % du revenu du travail, ce qui est nettement inférieur au pourcentage de 11,7 % ailleurs au Canada. Le taux d'imposition des sociétés de l'Ontario (recettes fiscales en proportion des bénéfices des sociétés) de 11,8 % est également inférieur à celui du reste du Canada, qui est de 12,2 %.

La prétendue justification des plafonds salariaux imposés par la loi est que l'Ontario fait face à une crise financière sans précédent, mais la rhétorique du gouvernement de Ford ne résiste pas à l'examen. Des groupes crédibles de réflexion économique dans la province ont à maintes reprises mis en garde contre les « propos alarmistes » du gouvernement⁴. La CCO a conseillé au gouvernement Ford d'éviter « les allégations exagérées d'austérité »⁵. Même Moody's, l'agence d'évaluation du crédit de Wall Street a tiré la sonnette d'alarme au sujet du faible revenu de l'Ontario et l'a cité comme l'une des principales raisons de la dégradation de la cote de crédit de la province en décembre dernier⁶.

Le gouvernement de Ford n'a cessé d'ignorer les faits et les conseils en matière d'économie. Il s'est plutôt servi d'une rhétorique fallacieuse sur la crise financière pour réduire de façon dévastatrice les dépenses publiques de l'Ontario, ce qui aura des conséquences économiques et sociales néfastes à long terme pour les services publics sur lesquels comptent tous les Ontariens. En outre, les compressions les plus substantielles du gouvernement visent les programmes qui répondent aux besoins des personnes les plus pauvres et les plus marginalisées dans la province. Aucune de ces compressions n'est étayée par une solide analyse financière ou économique ni par une preuve de la façon dont elles serviront les Ontariens ou auront une incidence sur les finances de la province.

Au milieu de cette crise financière factice, le gouvernement de Ford envisage de plafonner les salaires par voie législative pour toutes les négociations dans le secteur public. Ces plafonds imposés par la loi pour le secteur public en matière de hausses salariales compromettraient le droit à la négociation libre et équitable et déstabiliseraient les relations du travail dans notre secteur.

Il est important de prendre note que les universités en Ontario sont des organismes autonomes qui participent à la négociation collective libre directement avec leurs employés. À ce titre, le gouvernement de l'Ontario n'est pas l'employeur direct des professeurs des universités et ne fournit que 35 % du financement de fonctionnement des universités en Ontario.

Il est difficile de comprendre comment le plafonnement des augmentations salariales négociées par les syndicats et par les associations des professeurs des universités du secteur public réduira le déficit de l'Ontario. Cela est d'autant plus vrai que les propres statistiques du gouvernement montrent que les ententes salariales moyennes dans le secteur public ont été inférieures à celles du secteur privé pendant cinq années consécutives, comme l'indique le graphique ci-dessous.

Moyenne des hausses salariales annuelles au sein de la négociation collective de l'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 %

Le gouvernement n'a pas encore justifié comment la déstabilisation des relations du travail dans un secteur permettra de remédier à la soi-disant « crise financière », surtout lorsque les changements dans la rémunération des professeurs n'auront aucune incidence sur le budget provincial, car ils sont l'une des nombreuses composantes des budgets de fonctionnement des universités.

Nous sommes d'accord avec le président du Conseil du Trésor, Peter Bethlenfalvy, pour dire que « L'Ontario doit tracer une nouvelle voie financière ou prendre le risque de se trouver dans une situation économique défallante ».

Nous croyons, d'après les données et l'analyse économique, que la nouvelle voie doit inclure la résolution complète du problème des revenus de l'Ontario et l'investissement adéquat dans les services publics en Ontario, notamment ceux sur lesquels comptent les personnes les plus marginalisées.

Le fait de cibler notre droit à la négociation collective libre et équitable n'est pas seulement inconscient, il minera les droits des Ontariens en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* et déstabilisera les relations du travail, ce qui pourrait nuire à l'économie de l'Ontario.

La rémunération des professeurs et la négociation collective : Une solution en quête d'un problème

Les syndicats jouent un rôle sociétal important dans la réduction des inégalités de revenu et dans l'amélioration de l'équité au travail. La recherche universitaire a démontré 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 par l'intermédiaire de la relation de négociation, tant au profit de l'employeur individuel que de la société en général⁷.

Depuis plus d'un siècle, les professeurs des universités de l'Ontario reconnaissent cette valeur multidimensionnelle de la représentation collective et d'un cadre pour la négociation collective et ont créé les premières associations des professeurs dans les années 1950 et ont ensuite activement poursuivi la syndicalisation dans les décennies ultérieures. La syndicalisation des professeurs en Ontario remonte à l'année 1964, lorsque l'Université Ryerson (alors l'École polytechnique Ryerson) a été reconnue volontairement par l'administration.

Depuis, presque toutes les associations des professeurs de l'Ontario sont devenues des syndicats accrédités. Avec un taux de plus de 80 %, le corps professoral de l'Ontario affiche l'un des taux de syndicalisation les plus élevés de toutes les professions en Ontario, de concert avec les enseignants et les infirmiers.

Comme l'histoire de l'organisation l'indique très clairement, les membres du corps professoral qui enseignent dans les universités de la province ont adopté la négociation collective pour résoudre les problèmes en milieu de travail, mettre fin aux injustices et obtenir une rémunération équitable. Les membres du corps professoral s'attendent à ce que leur droit à une voix collective par l'intermédiaire de leur association des professeurs, garanti par la loi ontarienne, soit respecté tant par les gouvernements que par les employeurs.

Le processus de la négociation collective est généralement un exemple de réussite dans notre secteur. Historiquement, environ 97 % des conventions collectives en Ontario sont conclues sans interruption de travail, et cette proportion a augmenté avec le temps. Cette tendance s'est maintenue en période de conjoncture économique favorable et défavorable, et il y a de nombreuses raisons importantes à cette paix syndicale relative, mais nous voulons en souligner deux en particulier.

Premièrement, la négociation collective, à son meilleur, crée un forum pour la résolution de problèmes locaux. La capacité de fixer des objectifs et de trouver un compromis entre les enjeux de l'employeur et les revendications des travailleurs crée une grande marge de manœuvre pour conclure une entente. La négociation collective n'a jamais porté exclusivement sur la rémunération; la plupart des conventions collectives du corps professoral couvrent une quarantaine d'enjeux ou de domaines de préoccupation en milieu de travail, et seul un petit nombre traite des questions de rémunération.

L'entente finale de la négociation collective n'est limitée que par la créativité des parties et par leur volonté d'agir de bonne foi.

Au-delà de la rémunération, les membres du corps professoral ont réalisé des gains importants dans les négociations collectives en matière de liberté universitaire et de gouvernance collégiale, de processus d'embauche qui mettent l'accent sur l'équité et la justice, de solides protections contre la discrimination et le harcèlement, de sécurité axée sur les cours pour les professeurs contractuels ainsi qu'une foule d'autres améliorations aux conditions d'emploi. Ces gains non financiers sont conçus localement pour s'adapter à la culture et aux besoins uniques du corps professoral et de l'administration de chaque université. Ces solutions mutuellement avantageuses ne peuvent être obtenues que par la négociation collective locale sans entraves.

Deuxièmement, la capacité des travailleurs de faire la grève ou des employeurs d'imposer un lock-out peut être un moyen coûteux de résoudre une impasse en ce qui concerne les conséquences qu'elle peut avoir sur la relation de négociation et, à ce titre, est rarement invoquée. Certes, dans le secteur universitaire, les associations des professeurs et les employeurs mettront tout en œuvre dans les dernières heures de la négociation pour trouver une solution. Par conséquent, les grèves sont extrêmement rares dans le secteur.

Depuis 1996, une grève n'a été requise pour parvenir à une entente que pour huit rondes sur les 235 rondes de négociation collective des professeurs.

Depuis de nombreuses décennies, dans toutes les situations financières et devant le sous-financement continu dans le secteur postsecondaire, les professeurs de l'Ontario ont négocié en vue des intérêts

à long terme des universités de l'Ontario et ont toujours à l'esprit le bien de l'ensemble de la province. Mais le succès et la stabilité continus des relations du travail dans les universités exigent que tous les enjeux, dont les niveaux de rémunération, demeurent dans le cadre de la négociation et que les parties locales à la convention soient laissées à l'élaboration de règlements qui sont responsables, mutuellement avantageux et adaptés à la culture et aux besoins locaux.

Les universités prospèrent lorsqu'elles sont indépendantes, autonomes et attirent les meilleurs talents nationaux et internationaux. Le droit des universitaires d'avoir leur mot à dire dans la gestion des universités n'est pas la prérogative de l'administration ni celle d'un gouvernement partisan, mais plutôt l'élément vital intellectuel et culturel d'une université moderne. C'est ce caractère particulier qui distingue les universités de toutes les autres institutions sociales et qui offre aux universitaires un espace unique pour s'attaquer aux problèmes sociaux, économiques, culturels et environnementaux les plus épineux de notre époque.

Et ce contexte guide les relations du travail uniques dans les universités de l'Ontario. Cette relation de négociation est essentielle à la protection et à l'amélioration des mandats pédagogiques, régionaux, de services et de recherche uniques de chaque établissement. Le SCT propose la microgestion de la négociation dans un secteur complexe qui repose sur des conditions d'emploi négociées dynamiquement, localement et en collaboration.

Il est également essentiel de noter que les règlements financiers des professeurs sont limités depuis un certain temps par les niveaux d'austérité du financement de l'éducation postsecondaire qui sont endémiques en Ontario. Comme le montre le graphique plus bas, au cours des cinq dernières années, le taux d'inflation annuel composé de l'Ontario est de 9,9 %. Pour la même période, les professeurs individuels ont reçu une moyenne composée de 9,2 % pour compenser l'effet de l'inflation sur les salaires, ce qui a entraîné une érosion de 0,7 % du revenu relatif au coût de la vie. Au cours d'une carrière, le fait de ne pas avoir d'augmentations salariales qui tiennent le rythme de l'inflation a des répercussions graves, permanentes et corrosives sur le niveau de vie, lesquelles se perpétuent à la retraite.

Règlements salariaux des professeurs, variation annuelle, de 2014 à maintenant		
Année	Hausse générale*	IPC en Ontario
2018-2019	1,9 %	2,4 %
2017-2018	1,6 %	1,7 %
2016-2017	1,8 %	1,8 %
2015-2016	1,7 %	1,2 %
2014-2015	1,9 %	2,4 %
Variation composée	9,2 %	9,9 %

*Hausse générale de la moyenne pondérée du système.

Source des données des règlements : les protocoles d'entente des membres du corps professoral de l'Ontario, tels qu'ils ont été signalés à l'OCUFA.

La perte globale de protection contre l'inflation pour l'ensemble du corps professoral occulte les retombées différentielles de la restriction salariale pour les sous-groupes les plus vulnérables du système universitaire. En réalité, les salaires varient considérablement d'une province à l'autre et d'un groupe de professeurs à l'autre au sein d'un même établissement. Les groupes les plus durement touchés par la restriction salariale sont toujours ceux qui sont les plus défavorisés – les professeurs des petites universités et des universités du Nord, les femmes et d'autres groupes en quête d'équité dont les salaires sont inférieurs en raison de la discrimination salariale, les jeunes professeurs pour qui la restriction salariale va s'aggraver au cours de leur vie et les professeurs contractuels dans des emplois précaires.

Malgré un système réglementé de bourses et de frais de scolarité qui est relativement uniforme dans l'ensemble du système, les professeurs des petits établissements sont beaucoup moins bien rémunérés que ceux des grands établissements ontariens.

Malgré le coût élevé de la vie à Toronto, les membres du corps professoral de l'Université de l'EADO sont rémunérés à un taux égal aux deux tiers de la médiane des universités de l'Ontario et inférieur d'environ 40 % à ceux des professeurs qui se situent en haut de l'échelle des salaires.

Les professeurs des universités du Nord ne sont que légèrement mieux rémunérés. Les professeurs de l'Université de Nipissing gagnent 20 % de moins que la médiane des universités de l'Ontario, et leur salaire est inférieur de 30 % à ceux versés aux professeurs en haut de l'échelle des salaires. Dans le cadre du processus de négociation collective, les professeurs des petites universités et des universités du Nord ont revendiqué la réduction de ce niveau d'inégalité au sein du système, et les contraintes à la libre négociation collective compromettent leurs chances d'obtenir une répartition plus équitable des salaires dans le secteur universitaire.

Les sous-groupes au sein des universités font aussi face à des inégalités salariales injustifiables. De nombreuses études récentes sur l'écart salarial ont montré que les femmes qui enseignent continuent d'être victimes de discrimination fondée sur le sexe en matière de revenu. En 2015, l'Université McMaster a versé 3 515 \$, et l'Université de Waterloo a versé 2 905 \$ aux professeurs afin de combler l'écart salarial entre les sexes. De nombreuses autres études sur les anomalies salariales et contestations judiciaires en matière d'équité salariale sont en cours. Le travail en vue d'identifier la discrimination salariale fondée sur le sexe doit être achevé et un dédommagement doit être effectué. Il est manifeste dans toutes les administrations que les plafonds salariaux et les gels salariaux imposés par la loi exacerbent les inégalités et interrompent l'important travail de correction des injustices économiques historiques fondées sur le sexe, la race et la géographie.

Il est également important de prendre note que, même si le niveau de vie de tous les membres du corps professoral diminue lorsque les salaires ne sont pas à la hauteur des attentes, la restriction salariale a le plus grand retentissement sur les professeurs en début de carrière, puisque l'écart se creuse au fil des ans et réduit considérablement les gains à vie. Par exemple, si l'on suppose que la restriction salariale limite artificiellement les augmentations salariales à la moitié du taux d'inflation, un professeur nouvellement embauché subira une perte de gains à vie de 293 292 \$ (en dollars de 2019), même si la restriction est de courte durée. Si ces pertes ne sont pas compensées à l'avenir, ces individus auront des gains à vie plus faibles que leurs collègues plus jeunes embauchés ultérieurement.

Mais les effets les plus flagrants de la restriction salariale seront de loin ressentis par les professeurs contractuels dans des postes précaires et mal rémunérés, qui sont en difficulté chaque mois, ont des

revenus volatils, et ont déjà attendu trop longtemps pour obtenir un salaire juste et des conditions de travail équitables.

Un examen de l'OCUFA sur les données salariales dans les universités de toutes les régions de la province révèle un écart salarial d'environ 40 %. Alors que les chargés de cours reçoivent une rémunération moyenne de 7 500 \$ par cours, les professeurs à plein temps reçoivent en moyenne 12 800 \$ pour la portion équivalente de leur travail. Il s'agit d'un écart salarial inacceptable qui, une fois de plus, a des répercussions disproportionnées pour les femmes qui représentent la majorité des chargés de cours dans les universités de l'Ontario.

Le droit à la négociation collective libre et équitable

En plus de nos objections pragmatiques et politiques à la négociation collective imposée par la loi, nous avons une objection de principe contre le fait que le gouvernement mine le droit des professeurs des universités à une négociation collective libre et équitable. Plusieurs décisions récentes 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 dans la *Charte des droits et libertés*.

Dans la première étape décisive du renversement de la trilogie syndicale dominante, la Cour suprême du Canada (CSC) saisit avec subtilité les enjeux de ces consultations en affirmant le droit à la négociation libre et équitable :

Le droit de négocier collectivement avec l'employeur favorise la dignité humaine, la liberté et l'autonomie des travailleurs en leur donnant l'occasion d'exercer une influence sur l'adoption des règles régissant leur milieu de travail et, de ce fait, d'exercer un certain contrôle sur un aspect d'importance majeure de leur vie, à savoir leur travail... La négociation collective ne constitue pas simplement un moyen de poursuivre des fins extrinsèques... Elle est plutôt intrinsèquement valable comme expérience en matière d'autonomie⁸.

Cette décision était la première d'une série de trois décisions clés de la CSC affirmant le droit à une négociation collective libre et équitable, et toutes étaient fondées sur le principe démocratique sous-jacent selon lequel les employés et leurs représentants ont le droit de négocier les conditions d'emploi.

Bien que ces consultations gérées par étapes soient clairement conçues pour protéger le gouvernement contre une contestation fondée sur la Charte, nous sommes d'avis que les plafonds salariaux imposés par la loi contournent le processus de négociation, et sont, par définition, des tentatives de mauvaise foi visant à fausser les relations de travail en faveur des employeurs.

Historiquement, politiquement et juridiquement, le pouvoir des syndicats a été reconnu comme un correctif nécessaire au pouvoir de l'employeur et de l'État.

Et la CSC met à nu cette dynamique en rejetant les tentatives des gouvernements d'autres provinces de légiférer pour supprimer le droit à la négociation collective lorsqu'elle déclare que la négociation collective a « pour effet de protéger le droit d'employés de s'associer en vue d'atteindre des objectifs relatifs au milieu de travail par un processus de négociation collective »⁹. La cour poursuit en indiquant clairement que la négociation ne doit pas être contournée ni contrôlée par l'État :

En conséquence, l'État doit s'abstenir d'empêcher un syndicat d'exercer une véritable influence sur les conditions de travail par l'entremise d'un processus de négociation collective menée de bonne

foi. Le droit des employés de négocier collectivement impose donc à l'employeur des obligations correspondantes. Il implique que l'employeur et les employés se rencontrent et négocient de bonne foi en vue de réaliser leur objectif commun d'accommodement par des moyens pacifiques et productifs¹⁰.

Les accommodements pragmatiques qui ont été convenus par les parties dans les universités de l'Ontario sont mis en péril par un modèle centralisé de négociation imposé par la loi. Et nous sommes d'avis que les plafonds salariaux imposés par la loi ne tiendraient pas compte des lois établies qui consacrent le droit à la négociation collective libre et équitable comme un droit démocratique important au XXI^e siècle.

Conclusion

*« Peu importe à quel point vous devenez cyniques, ce n'est jamais assez pour arriver à tenir le cap »
– Lilly Tomlin*

Bien que nous comprenions que tous les gouvernements ne partagent peut-être pas notre vision de la négociation collective et des universités, nous ferions preuve de négligence si nous n'ajoutions pas, en conclusion, quelques remarques sur la farce honteuse que sont ces consultations. Il semble clair dès le départ que le processus n'a été amorcé que pour protéger la loi contre une contestation fondée sur la Charte lorsqu'elle sera adoptée.

Le prétexte malhonnête qui régit ce processus est qu'aucune décision n'a été prise et qu'aucune loi n'a été rédigée. Si, comme nous nous y attendons, le projet de loi est présenté la semaine du 27 mai, nous saurons avec certitude que c'était un subterfuge. La date limite pour les présentations écrites est le 24 mai et il est tout simplement impossible que notre rétroaction puisse être prise en considération de bonne foi et que la loi soit rédigée après que le gouvernement aura examiné les milliers de pages de présentations qu'il recevra sûrement d'ici le 24 mai.

De telles consultations manipulatrices corrodent le concept même de la démocratie et alimentent un cynisme et une méfiance à l'égard du gouvernement qui auront de lourdes conséquences pour la société civile et pour le rôle d'une fonction publique non partisane en Ontario. L'obligation de consulter fait partie intégrante de la responsabilité qui accompagne la gouvernance dans une démocratie. Personne n'est redevable d'un résultat de la consultation, mais les principes importants d'intégrité, de transparence et de bonne foi perdent leur actualité lorsqu'ils sont rabaissés, déformés et dévalorisés comme ils l'ont été au cours de ce processus de consultation.

Pour toutes les raisons susmentionnées, notre présentation écrite et nos observations verbales du 3 mai n'entravent en rien notre droit légal de contester la loi sur le plafonnement des salaires qui a probablement été rédigée avant même le début de ces consultations.

Notes en fin de texte

1. *Comparaison de la situation financière de l'Ontario et des autres provinces. Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario, 2019.* <https://fao-on.org/fr/Blog/Publications/inter-prov-comparisons-feb-2019>.
2. *Gestion de la transformatio – Un plan d'action pour la modernisation de l'Ontario.* EY, 2018. https://files.ontario.ca/ey_report_2018_fr.pdf.
3. McKay, Reid. *Accounting for Ontario's debt.* Chambre de commerce de l'Ontario, 2019. <https://occ.ca/wp-content/uploads/2019-Debt-Report.pdf>
4. Tranjan, Ricardo. *Ontario Economic Update: Financial fearmongering act II.* Centre canadien de politiques alternatives, 2018. <https://behindthenumbers.ca/2018/11/15/ontario-economic-update-financial-fearmongering-act-ii/>
5. McKay, Reid. *Accounting for Ontario's debt.* Chambre de commerce de l'Ontario, 2019. <https://occ.ca/wp-content/uploads/2019-Debt-Report.pdf>
6. "Moody's downgrades Ontario's credit rating, citing deficit, revenue cuts under Doug Ford." *Financial Post*, Postmedia, le 14 décembre 2018. <https://business.financialpost.com/news/economy/moodys-downgrades-ontarios-credit-rating-from-aa3-to-aa2-citing-deficit>
7. Freeman, Richard, and James Medoff. *What Do Unions Do.* N.Y. Basic Books, 1984.
8. Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Association c. la Colombie-Britannique, 2007 SCC 27.
9. Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Association c. la Colombie-Britannique, 2007 SCC 27.
10. Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Association c. la Colombie-Britannique, 2007 SCC 27.