

RÉMUNÉRATION DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le 27 mars 2012

Plan à long terme pour la rémunération dans le secteur public

L'économie de l'Ontario recommence maintenant à croître à la suite de la récession mondiale, mais la province fait face à de nouveaux défis économiques et financiers. La croissance économique est plus lente qu'on ne l'avait prévu dans le budget de 2011, et la province accuse un déficit considérable.

Aujourd'hui, le coût du service de la dette, qui est d'environ 10 milliards de dollars, vient au troisième rang des charges annuelles les plus considérables, et c'est l'une des charges qui augmentent le plus rapidement. Pour placer les choses en perspective, disons que l'Ontario paie plus d'argent en intérêts chaque année qu'elle n'en verse aux collèges et universités. Pour chaque augmentation de 1 % des taux d'intérêt, le coût du service de la dette augmenterait d'environ 467 millions de dollars durant la première année après l'augmentation. Si aucune mesure n'était prise pour équilibrer le budget, l'Ontario paierait presque autant pour le service de la dette en 2017-2018 que ce qu'il consacre à l'éducation aujourd'hui.

Le statu quo n'est pas une solution. Compte tenu des effets de la récession et de l'incertitude continue qui a suivi concernant l'économie mondiale, l'Ontario ne peut pas se fier seulement à la croissance économique pour équilibrer le budget.

Si aucune mesure n'était prise, le déficit augmenterait, ce qui empêcherait l'Ontario de continuer à se concentrer sur ses priorités : l'éducation, les soins de santé et des investissements stratégiques judicieux pour stimuler la création d'emplois. La montée en flèche des déficits empêcherait également la province d'établir et de contrôler ses priorités, ses décisions et ses activités futures.

Grâce au plan quinquennal mis de l'avant par le gouvernement, l'Ontario sera en voie d'équilibrer son budget d'ici 2017-2018. Ce plan exige que l'on contienne la croissance des dépenses à moins de 1 % par année en moyenne d'ici là, tout en veillant à la viabilité à long terme des principaux services publics.

Coûts de la rémunération dans le secteur public

Les coûts de rémunération représentent plus de la moitié des dépenses des programmes de l'Ontario, soit sous forme de paiements directs à la fonction publique de l'Ontario (FPO) ou de paiements de transfert aux écoles, aux hôpitaux et aux autres partenaires du secteur parapublic.

Une approche équilibrée doit être adoptée pour faire en sorte que les contrats de travail soient liés à la viabilité et à la productivité accrue du secteur public afin d'atteindre les objectifs financiers, d'éliminer le déficit et de préserver les services les plus importants tels que l'éducation et la santé.

Cadre de rémunération

Les conventions suivantes, conclues avec trois groupes clés, viendront à échéance en 2012 :

- **Personnel enseignant de l'Ontario et autres intervenants en éducation** : le gouvernement a favorisé l'amorce de négociations et de discussions avec les conseils scolaires et les syndicats. Il propose des paramètres qui, s'ils sont acceptés, permettront de poursuivre le déploiement de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein tel que prévu, de maintenir l'effectif des classes à leurs niveaux actuels et de continuer à mettre l'accent sur les élèves et l'enseignement en classe. Cela permettra de protéger quelque 10 000 postes d'enseignant, y compris 3 800 postes au niveau de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein, et près de 10 000 postes de personnel non enseignant tout en maintenant et en améliorant les résultats scolaires.
- **Médecins de l'Ontario** : les paiements aux médecins en vertu des régimes d'assurance-santé de l'Ontario représentent 11 milliards de dollars, soit 23 % des coûts des soins de santé. Le gouvernement a entrepris des discussions avec les médecins, notamment sur le barème des honoraires des services assurés, dans le but d'améliorer les soins de santé pour les patients tout en maintenant la rémunération totale des médecins aux niveaux actuels.
- **Employés de la fonction publique de l'Ontario** : plus tard dans le courant de l'année, le gouvernement établira les mandats de négociation avec les employés de la FPO, représentés par le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario et l'Association des employées et employés gestionnaires, administratifs et professionnels de la couronne de l'Ontario. Il entend négocier des conventions qui sont conformes au plan financier tout en améliorant la productivité et en facilitant la transformation du secteur public.

Le gouvernement continuera de respecter les conventions collectives en vigueur dans le secteur parapublic.

À mesure que ces conventions viendront à échéance, le gouvernement s'attend à ce que tous les partenaires du secteur parapublic négocient de façon responsable, pour tenir compte de la situation financière de la province et des gains importants obtenus au cours des huit dernières années sur le plan du revenu et de l'emploi.

Dans les négociations à venir, il faut assurer en priorité la viabilité à long terme des services publics de l'Ontario et protéger les gains réalisés récemment. Les employeurs et les agents négociateurs du secteur public devraient chercher à conclure des ententes salariales qui permettent au gouvernement de respecter son plan financier tout en préservant les résultats obtenus dans les écoles, le système de soins de santé et les services parapublics de l'Ontario. Le gouvernement s'attend donc à ce que ses partenaires prennent en considération non seulement les questions touchant la rémunération actuelle et future, mais aussi les aspects des conventions collectives qui rehaussent la productivité et facilitent la transformation du secteur public.

Si les conventions collectives ne peuvent pas être négociées conformément au plan financier et à l'objectif commun d'assurer la viabilité à long terme des services publics comme l'éducation et la santé, ou en cas d'interruption importante, le gouvernement est prêt à proposer les mesures administratives et législatives nécessaires.

Au-delà des négociations qui se déroulent actuellement ou qui auront lieu prochainement, il faudra à plus long terme rationaliser le processus de négociation collective du secteur public en Ontario. Il y a actuellement près de 4 000 conventions collectives dans le secteur parapublic. Pour accroître l'efficacité et optimiser l'utilisation des ressources, le gouvernement adoptera graduellement une approche de négociation plus centralisée, ce qui réduira les coûts d'opération de toutes les parties aux négociations. Il étudiera les pratiques exemplaires touchant les négociations collectives afin de déterminer la voie la plus appropriée à suivre.

Le gouvernement est également conscient du besoin d'une plus grande transparence en ce qui a trait à l'issue des négociations collectives. Cela inclut entre autres le soutien du processus de négociation à l'aide de données plus précises accessibles au public relativement à tous les éléments liés à la rémunération, y compris les salaires, les avantages sociaux et les prestations de retraite.

Le plan financier du gouvernement ne prévoit pas de fonds au titre de l'augmentation progressive de la rémunération dans les nouvelles conventions collectives.

Arbitrage des différends

Pour rendre ce processus plus transparent, responsable et efficace, le gouvernement propose des mesures législatives qui :

- exigeraient des observations écrites de la part des deux parties à l'arbitrage;
- exigeraient des justifications écrites de la part de l'arbitre sur demande de l'une ou l'autre des parties;
- exigeraient que les décisions d'arbitrage soient rendues dans une période de moins de 12 mois, à moins qu'une prolongation ne soit accordée dans des circonstances exceptionnelles.

Dans les cas où une décision n'est pas prononcée dans la période prescrite de 12 mois, la Commission des relations de travail de l'Ontario rendrait la décision arbitrale finale.

Le gouvernement entamera également un dialogue avec les employeurs ayant automatiquement accès à l'arbitrage concernant les outils supplémentaires dont ils pourraient avoir besoin pour respecter leur enveloppe budgétaire tout en protégeant les services.

Viabilité et abordabilité des régimes de retraite du secteur public

La viabilité et l'abordabilité sont les piliers de tout régime de retraite.

La Commission de réforme des services publics de l'Ontario prévoit que si aucun changement n'était fait, les coûts liés aux régimes de retraite doubleraient presque d'ici 2017-2018. Les coûts liés aux régimes de retraite représentent un des postes budgétaires qui augmentent le plus rapidement. La hausse des coûts, exacerbée par les effets de la récession mondiale et la faiblesse des taux d'intérêt sur les actifs des régimes de retraite, fait qu'il est plus difficile de s'acquitter de ses obligations et de maintenir les résultats obtenus dans les secteurs de l'éducation et de la santé.

Des mesures rigoureuses prises aujourd'hui limiteront l'exposition des contribuables aux coûts liés aux régimes de retraite, protégeront les services publics prioritaires comme l'éducation et la santé, et placeront les régimes de retraite sur la voie de la viabilité pour l'avenir. Le gouvernement propose les mesures suivantes pour rendre les régimes de retraite plus abordables pour les contribuables et plus durables pour les participants :

- **Régimes de retraite conjoints** : le gouvernement consultera ses partenaires pour l'élaboration d'un cadre législatif comprenant les paramètres suivants :
 - En cas de déficit, les régimes seraient tenus de réduire les prestations futures ou les prestations accessoires avant d'augmenter davantage les cotisations des employeurs.
 - En cas de circonstances exceptionnelles, une limite serait imposée quant au montant ou à la valeur de la réduction des prestations avant que des hausses supplémentaires des cotisations ne soient envisagées.
 - Toute réduction des prestations s'appliquerait uniquement aux prestations futures, non à celles qui ont déjà été acquises. Les retraités actuels ne seraient pas touchés.

- Lorsque les cotisations salariales sont actuellement moindres que celles des employeurs, une hausse des cotisations salariales pourrait également être envisagée pour éponger les déficits des régimes de retraite.
 - Lorsque les promoteurs des régimes ne peuvent pas s'entendre sur la réduction des prestations par la négociation, un nouveau processus de règlement des différends par une tierce partie serait utilisé.
 - Le cadre serait revu une fois que le budget aurait été équilibré.
- **Régimes de retraite à employeur unique** : comme dans le cas des régimes de retraite conjoints, le gouvernement croit que les participants aux régimes de retraite à employeur unique du secteur public devraient assumer le coût de leurs prestations de retraite à parts égales avec leur employeur. La hausse des coûts que doivent assumer les employeurs absorbe des fonds qui sont cruciaux pour les services publics.

Le gouvernement s'attend à ce que les régimes de retraite à employeur unique du secteur public soient financés à parts égales par les employeurs et les participants dans un délai de cinq ans.

S'appuyant sur les mesures temporaires d'allègement de la capitalisation du déficit de solvabilité qui existent déjà, le gouvernement créera des incitatifs supplémentaires pour encourager les régimes à mettre en oeuvre la formule de partage des coûts à parts égales.

Les employeurs continueraient d'être responsables des déficits des régimes.

- **Gestion plus efficiente et plus efficace des actifs des régimes de retraite** : des études montrent les économies d'échelle que peut procurer la gestion des régimes de retraite. Les régimes plus grands permettent une gestion interne plus efficiente ainsi que l'accès à un plus grand éventail d'options en matière d'investissement.
- Le gouvernement a l'intention de déposer un cadre législatif à l'automne 2012 qui regrouperait les fonctions de gestion des investissements des plus petits régimes de retraite du secteur public de l'Ontario. En vertu de ce cadre, la gestion des actifs pourrait être cédée à une nouvelle entité ou à une grande caisse de retraite existante du secteur public. Le gouvernement nommera un conseiller qui fera des recommandations concernant le cadre, en collaborant avec les intéressés et en s'appuyant sur le modèle ontarien de gestion des régimes de retraite reconnu internationalement.

Prolongation du gel de la rémunération des cadres

Le gouvernement continue de prendre des mesures pour gérer les coûts liés à la rémunération et propose de prolonger de deux autres années le gel des salaires des cadres des hôpitaux, des collèges, des universités, des conseils scolaires et des organismes. C'est donc dire que leur paie aurait été gelée pendant quatre ans.

Des règlements seraient également proposés pour assujettir certains autres organismes comme Ornge, les réseaux locaux d'intégration des services de santé, la LCBO et l'OLG à cette mesure. Le gel prolongé des salaires s'appliquerait aussi aux titulaires de charge de ces organismes qui sont également membres à plein temps de leur conseil d'administration.

On propose également de geler le salaire de tous les députés pendant encore deux ans, portant à cinq ans la durée totale de la période de gel de leur salaire.

- 30 -

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES MÉDIAS :

Aly Vitunski, bureau du ministre, 416 325-9819
Scott Blodgett, ministère des Finances, 416 325-0324

ontario.ca/finances-nouvelles

Available in English

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DU PUBLIC :

1 800 337-7222
ATS : 1 800 263-7776