



80 Commerce Valley Drive East, Suite 1

Markham, ON L3T 0B2

Phone: 905-739-9739 • Fax: 905-739-9740

Web: cupe.on.ca E-mail: info@cupe.on.ca

10 cold, hard facts about the “Protecting Public Services Act”

In September, Finance Minister Dwight Duncan unveiled new legislation that strips the Charter rights to collective bargaining from nearly 500,000 workers in the broader public sector, including most CUPE members.

- 1) This proposed legislation gives unprecedented power to government to directly interfere in the collective bargaining of virtually every public sector entity in the province, stripping the Charter-protected rights of government employees and workers in universities and colleges, hospitals, boards of health, long-term care homes, CCACs, Hydro One, Ontario Power Generation, and any non-profit organization receiving at least \$1 million in funding from the province, among others.
- 2) The draft legislation empowers a Minister to set “mandates” for collective bargaining. The proposed legislation prohibits wage increases, but bargaining mandates are not specified and can include other provisions that the government says will help it balance its books.
- 3) Collective bargaining mandates are set by the government, not the employer and workers involved in bargaining. Once mandates are established, employers must sign a certificate verifying they followed the mandate and submit collective agreements to the Minister for approval.
- 4) Collective agreements subject to mandates must be at least two years in duration, but the Bill would stay in effect until the Ontario government eliminates its deficit. By the government’s projections that’s 2018 – five years from now. But as long as the government is even \$1 in deficit, the Bill would stay.
- 5) This Bill would take away any balance that exists in independent third-party contract arbitration – “interest arbitration” – affecting CUPE members in hospitals, long-term care, EMS and more than 500 CUPE members at the TTC in Toronto who don’t have the legal right to strike. The Bill makes every arbitration award subject to a Minister for approval, and it empowers that Minister to cancel the arbitration award and impose a collective agreement, if the arbitration does not comply with the government-imposed mandates.

- 6) The Act empowers Ministers to impose collective agreements and gives them the authority to approve, amend or reject collective agreements.
- 7) The legislation gives the government wide powers to impose other terms and conditions into collective agreements as they see fit.
- 8) The Minister is even permitted to delegate his power to impose collective agreements and reject arbitration awards. That could open the door to a private-sector company or management-side law firm making decisions about your collective agreement.
- 9) The legislation attempts to prevent us from having arbitrators, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) and even the courts decide whether the Bill is invalid on constitutional and other grounds.
- 10) The Bill can be expanded to cover workplaces that are not already covered by the draft legislation, so even if you are not included today, you might be when your contract comes up for negotiation.

For a complete, section-by-section, review of this legislation go to www.cupe.on.ca

CS:gb
cope491

10 faits brutaux et incontestables à propos de la Loi protégeant les services publics

En septembre, le ministre des Finances, Dwight Duncan, a rendu public un nouveau projet de loi qui a pour effet de retirer leur droit à la libre négociation collective à près de 500 000 travailleurs du grand secteur public, incluant la plupart des membres du SCFP.

- 1) Ce projet de loi accorde au gouvernement des pouvoirs sans précédent d'intervention dans la négociation collective de presque tous les organismes du secteur public de la province. Ce projet de loi retire des droits garantis en vertu de la charte aux employés du gouvernement et aux travailleurs des universités, des collèges, des hôpitaux, des conseils de la santé, des foyers de soins de longue durée, des Centres d'accès aux soins communautaires, de Hydro One, de la Ontario Power Generation et de tous les organismes sans but lucratif touchant au moins un million de dollars de financement de la province et la liste n'est pas complète.
- 2) Le projet de loi donne au ministre le pouvoir d'imposer des mandats de négociation collective. Le projet de loi interdit les augmentations de salaire, mais les mandats de négociation ne sont pas spécifiques et peuvent porter sur d'autres clauses qui pourraient, selon le gouvernement, contribuer à l'équilibre des finances.
- 3) Les mandats de négociation sont établis par le gouvernement et non l'employeur et les employés engagés dans la négociation. Une fois les mandats établis, les employeurs doivent signer un certificat assurant qu'ils ont respecté le mandat et ensuite soumettre la convention collective conclue au ministre afin d'obtenir son approbation.
- 4) Les conventions collectives assujetties à un mandat doivent être d'une durée minimale de 2 ans, mais la loi resterait en vigueur tant et aussi longtemps que le gouvernement n'aura pas éliminé son déficit. Selon les prévisions du gouvernement, ce sera en 2018, soit dans 5 ans. Mais aussi longtemps que le gouvernement enregistre un déficit, ne serait-ce que de 1 \$, la loi demeurera en vigueur.
- 5) Ce projet de loi aura pour effet d'éliminer l'équilibre existant dans le domaine de l'arbitrage de différends par une tierce partie, ce qui touchera les membres du SCFP œuvrant dans les hôpitaux, les soins de longue durée, les services médicaux d'urgence, et plus de 500 membres du SCFP à l'emploi de la TTC qui n'ont pas le droit de grève. Le projet de loi fait en sorte que toutes les sentences arbitrales doivent être soumises à l'approbation du ministre qui aura le pouvoir

d'annuler la décision de l'arbitre et d'imposer une convention collective, si la décision de l'arbitre ne respecte pas les mandats imposés par le gouvernement.

- 6) Le projet de loi donne aux ministres le pouvoir d'imposer des conventions collectives ainsi que celui d'approuver, modifier ou rejeter des conventions collectives.
- 7) Le projet de loi accorde au gouvernement un pouvoir étendu lui permettant d'imposer d'autres clauses et conditions aux conventions collectives, au gré de ce que le gouvernement juge approprié.
- 8) Le ministre a même le droit de déléguer son pouvoir d'imposer des conventions collectives et de rejeter les décisions en arbitrage. Ceci pourrait ouvrir la porte au recours à des compagnies du secteur privé ou à des firmes d'avocats favorables au patronat qui seraient alors appelées à prendre des décisions concernant votre convention collective.
- 9) Le projet de loi tente de nous empêcher d'avoir recours à l'arbitrage, au Conseil des relations de travail de l'Ontario et même aux tribunaux afin de leur demander de se prononcer sur la validité, la constitutionnalité ou d'autres aspects du projet de loi.
- 10) La portée de la loi peut être étendue de façon à s'appliquer aux lieux de travail qui ne sont pas encore couverts par le projet de loi, faisant en sorte que même si vous n'êtes pas visés par le projet de loi aujourd'hui, vous le serez peut-être le jour où votre contrat de travail arrivera à échéance.

Pour une analyse article par article de ce projet de loi, rendez-vous sur www.cupe.on.ca