



# Mémoire prébudgétaire

---

Comité permanent des finances et des affaires économiques

Fred Hahn

Président

14 février 2023

## **Préambule**

La Division de l'Ontario du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est le plus important syndicat de la province avec plus de 280 000 membres dans presque chaque collectivité et chaque circonscription de l'Ontario. Les membres du SCFP offrent des services qui aident à faire de l'Ontario un merveilleux endroit où vivre. Les membres du SCFP travaillent dans cinq secteurs fondamentaux de notre économie pour offrir des services publics : les soins de santé, incluant les hôpitaux, les soins de longue durée et les soins à domicile; les municipalités; les conseils scolaires dans le réseau des écoles séparées et le réseau des écoles publiques; les services sociaux; et l'enseignement postsecondaire.

Les membres du SCFP sont vos voisins. Ils offrent des soins à votre hôpital et foyer de soins de longue durée. Ils offrent des soins à domicile à vos parents âgés. Ils ramassent votre recyclage et vos ordures sur le bord du trottoir. Ils déblaient vos rues et tondent la pelouse dans vos parcs et terrains de jeu. Ils produisent et transmettent votre électricité et, lorsqu'une tempête frappe en pleine nuit, ils rétablissent votre électricité. Les membres du SCFP enseignent à votre université et voient à ce que vos écoles de quartier soient sécuritaires et propres. Ils prennent soin de vos plus jeunes enfants dans les garderies et rendent la vie meilleure pour les adultes atteints d'un handicap de développement. Ils protègent les enfants à risque ainsi que ceux souffrant de problèmes de santé émotionnelle et mentale.

Nos membres font ce travail chaque jour et, comme expérience collective, cela nous outille pour apporter une contribution positive et éclairée aux discussions concernant les dépenses de programmes et le budget. Nous soutenons le développement de collectivités saines et dynamiques et d'économies locales fortes, et une partie de cela peut être faite par l'entremise d'investissements dans les personnes et les services publics et en intégrant les personnes en marge de la société.

## **Introduction**

Au cours de la dernière année, le premier ministre Doug Ford a affirmé que la COVID était « terminée » et que nous devions « revenir à la normale ». Toutefois, le désir de retourner à la normale repose sur la proximité avec le pouvoir, la richesse et l'influence. Bien qu'une minorité de privilégiés demande un retour à la vie pré-COVID, pour de nombreuses personnes, la COVID n'est pas terminée. Le croisement de diverses autres crises est plutôt une occasion de ne pas retourner à une minable existence de « normalité », mais c'est plutôt un point d'inflexion pour un changement systémique collectif fondé sur le bien collectif.

La « normalité » des douze derniers mois a, de nombreuses façons, été une continuité de l'ère prépandémie. La violence et les décès rituels dont ont été victimes les personnes opprimées se sont poursuivis, alors que les personnes qui faisaient un travail essentiel ont été louangées mais pas considérées suffisamment essentielles pour avoir droit à dix jours de congés de maladie. Un plus grand nombre de ces travailleurs sont décédés au cours des douze derniers mois de la COVID par rapport aux années précédentes, ce qui est déchirant.

La politique qui détermine qui doit vivre et qui doit mourir, jumelée à la domination continue de la suprématie blanche et du nationalisme, à l'inflation record et à l'aggravation du changement climatique, nous amène à la croisée des chemins. Pour le moment, nous avons deux options : nous pouvons regarder au plus profond de nous-mêmes, nous retirer dans nos communautés protégées et exercer une autorité sur le système carcéral afin de protéger la propriété privée et la richesse, ou nous pouvons

regarder vers l'extérieur, centrer les services publics et les actions collectives avec la compréhension que « tout ce qui vaut la peine est fait avec d'autres »<sup>1</sup>.

## Revue financière et perspectives économiques

Les perspectives économiques de l'Ontario se sont améliorées de façon dramatique récemment. Le déficit prévu de 18,9 milliards de dollars dans le budget de 2022 pour 2022-2023 a diminué à un montant relativement bas de 2,5 milliards de dollars, à la suite d'excédents annuels constants selon le Bureau de la responsabilité financière (BRF)<sup>2</sup>. Cette variation de 16,4 milliards de dollars est due à deux facteurs. Premièrement, il y a eu une forte croissance de l'activité économique qui, jumelée à l'inflation élevée, a augmenté les revenus de façon substantielle.

L'autre raison qui explique cet écart est que, selon la vérificatrice générale, le gouvernement sous-estime les revenus et surestime les dépenses, ce qui mène à la perception « que le gouvernement dispose de moins de fonds pour la prise de décisions que ce à quoi on peut raisonnablement s'attendre »<sup>3</sup>.

Cela correspond à la projection du BRF d'une insuffisance de fonds de l'ordre de 7,1 milliards de dollars au cours des trois prochaines années pour les cinq principaux secteurs – notamment un manque à gagner de 5 milliards de dollars en santé et de 1,1 milliard de dollars en éducation<sup>4</sup>.

Cette supercherie fait planer de sérieux doutes quant au processus budgétaire en soi et ne fera qu'éroder davantage la confiance que les gens ont face au gouvernement, tel que démontré dans le Baromètre de confiance Edelman, qui souligne que 58 % des Canadiens croient que leurs élus gouvernementaux tentent délibérément de les tromper<sup>5</sup>.

La fausse image que donne le gouvernement de l'économie se fraye certainement un chemin dans nos collectivités de nombreuses façons, comme la privation des services publics et la création d'environnements de négociation syndicale-patronale difficiles. Dans cette optique, nous portons attention à l'estimation que fait le BRF des excédents pour le reste de la période de prévision, après cette année, permettant d'aboutir à un excédent de 4,2 milliards de dollars d'ici 2024-2025.

Équilibre budgétaire (en milliards de dollars)				
Année	Historique	BRF hiver 2023	Budget 2022	ÉÉP 2022
2020-2021	-16,4			
2021-2022	2,1			
2022-2023		-2,5	-18,9	-11,9
2023-2024		1,0	-10,8	-6,6
2024-2025		4,2	-6,1	0,8

<sup>1</sup> Kaba Mariame et al. *We Do This 'Til We Free Us: Abolitionist Organizing and Transforming Justice*. Haymarket Books 2021.

<sup>2</sup> <https://www.fao-on.org/fr/Blog/Publications/EBO-WI2023>

<sup>3</sup> [https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/specialreports/specialreports/Pre-Election-2022\\_Report\\_FR.pdf](https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/specialreports/specialreports/Pre-Election-2022_Report_FR.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.fao-on.org/fr/Blog/Publications/EBO-WI2023>

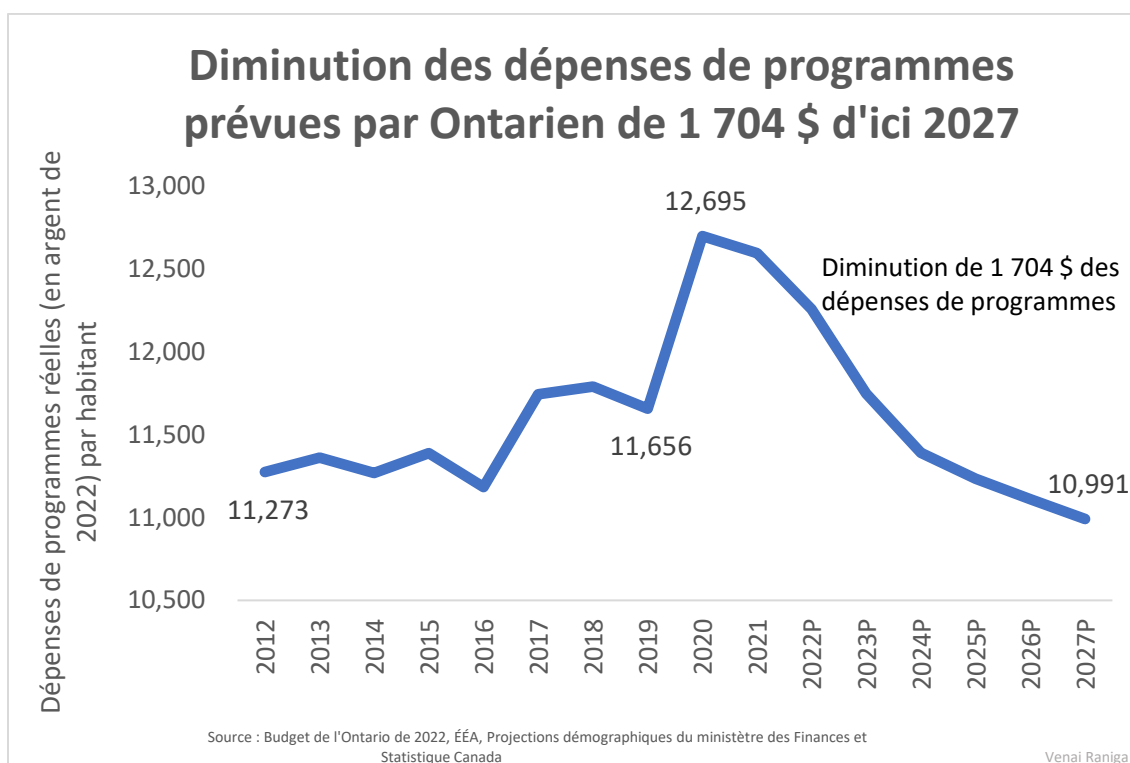
<sup>5</sup> <https://www.edelman.ca/fr/trust-barometer/barometre-de-confiance-edelman-2022>

D'autres indicateurs de viabilité fiscale ont parallèlement été améliorés. Selon le BRP, le ratio dette nette-PIB atteindra son plus bas niveau en 16 ans d'ici 2026-2027, soit 34,1 %, et l'intérêt sur la dette par rapport aux revenus atteindra 6,3 % d'ici 2026-2027, le niveau le plus bas en 40 ans<sup>6</sup>.

Notre environnement fiscal favorable se reflète dans la cote de crédit de l'Ontario qui est évaluée comme étant « extrêmement forte » d'après les quatre plus grandes agences internationales notation de crédit.

Malgré notre situation fiscale favorable, les dépenses de programmes soulignées dans le budget de 2022 et l'Énoncé économique de l'automne (ÉÉA) brossent un tableau différent. La profonde austérité, tant pour l'ensemble des dépenses que dans divers secteurs, ne reflète pas les défis auxquels nous sommes confrontés avec les services publics ni notre capacité à relever ce défi.

Dans la fenêtre de prévisions, les dépenses réelles par habitant diminuent de 10 991 \$. Cela représente une diminution de 27,7 milliards de dollars d'ici 2027.

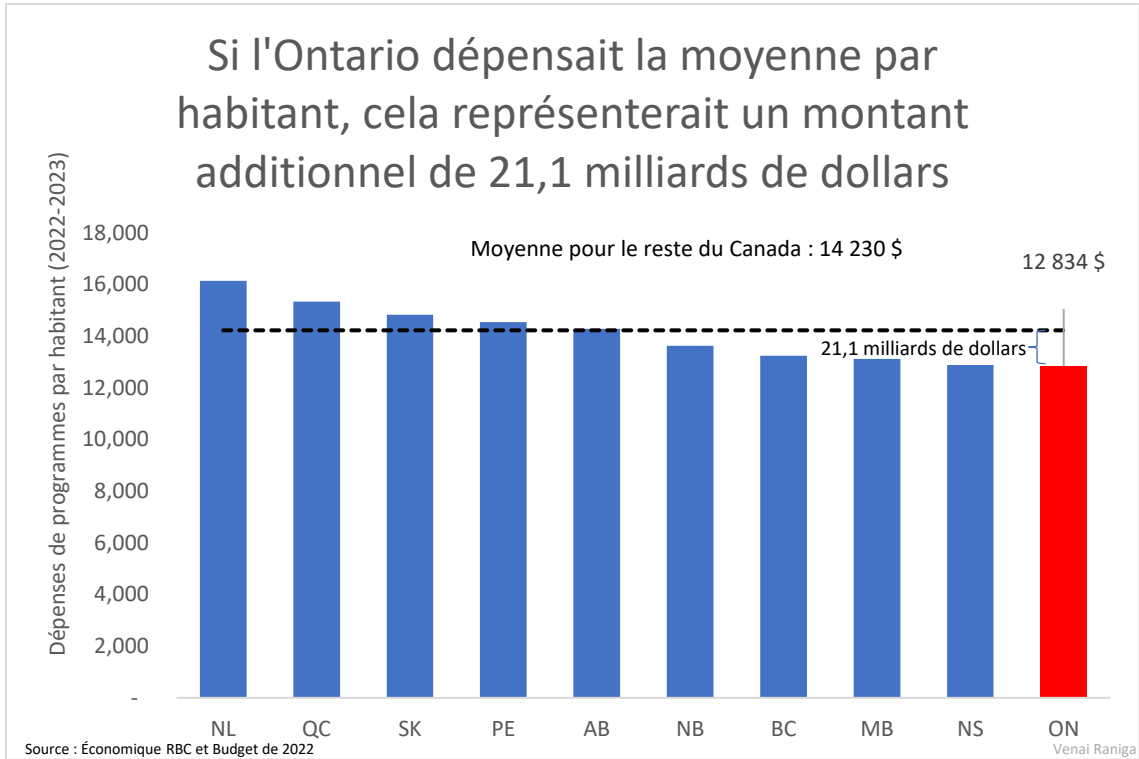


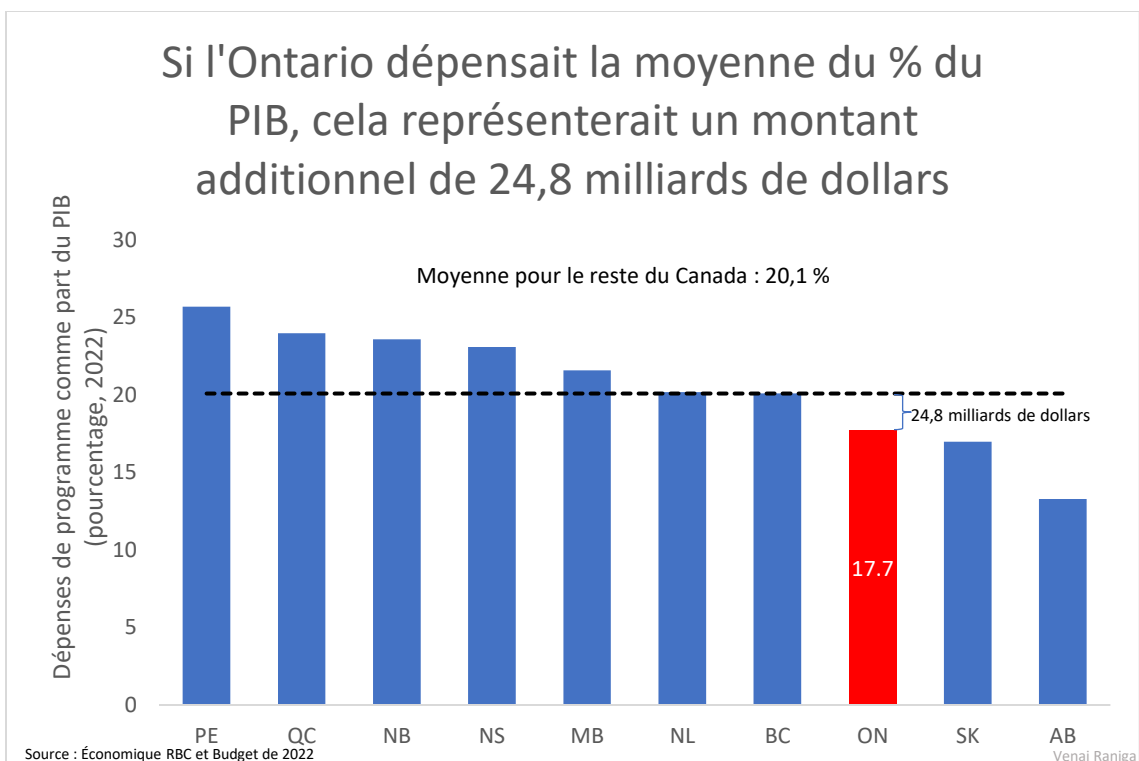
L'Ontario continue d'être la province qui dépense le moins pour les programmes par habitant comparativement aux autres provinces<sup>7</sup>. Au cours de cinq des dix dernières années, l'Ontario est la province qui a dépensé le moins et, au cours des cinq autres années, l'Ontario est la deuxième province à avoir dépensé le moins. Si l'Ontario dépensait la moyenne du reste du Canada qui est de 14 230 \$ par habitant, cela s'élèverait à des dépenses de programmes additionnelles de 22,1 milliards de dollars pour la dernière année.

<sup>6</sup> <https://www.fao-on.org/fr/Blog/Publications/EBO-WI2023>

<sup>7</sup> Les dépenses de programmes sont les dépenses faites par le gouvernement sur des services comme la santé et l'éducation. Les dépenses de programmes n'incluent pas les paiements faits sur les intérêts de notre dette.

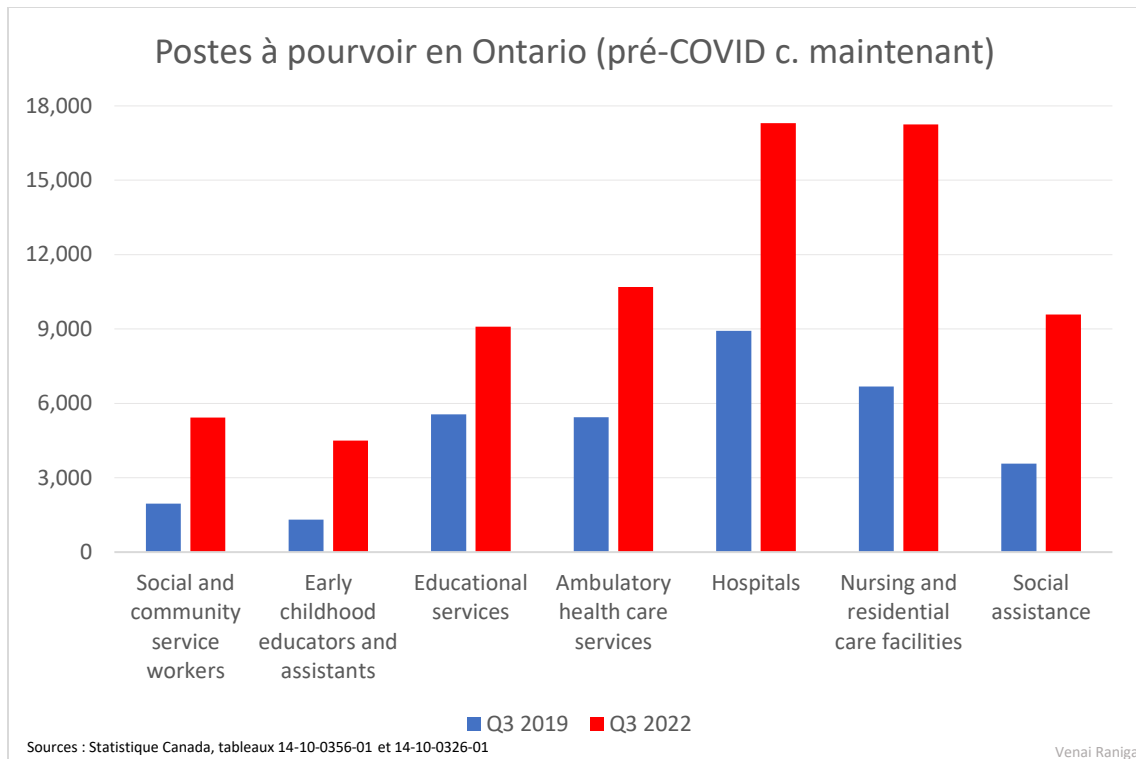
L'Ontario est également la troisième province à dépenser le moins en ce qui a trait aux dépenses de programmes relativement au PIB comparativement aux autres provinces. Si l'Ontario dépensait la moyenne du reste du Canada qui est de 20,1 % du PIB, cela s'élèverait à des dépenses de programmes additionnelles de 24,8 milliards de dollars.





Le défaut d'augmenter les dépenses publiques nuit aux Ontariens qui dépendent de leur gouvernement pour offrir le soutien dont ils ont besoin et aux travailleurs du secteur public qui offrent ces services.

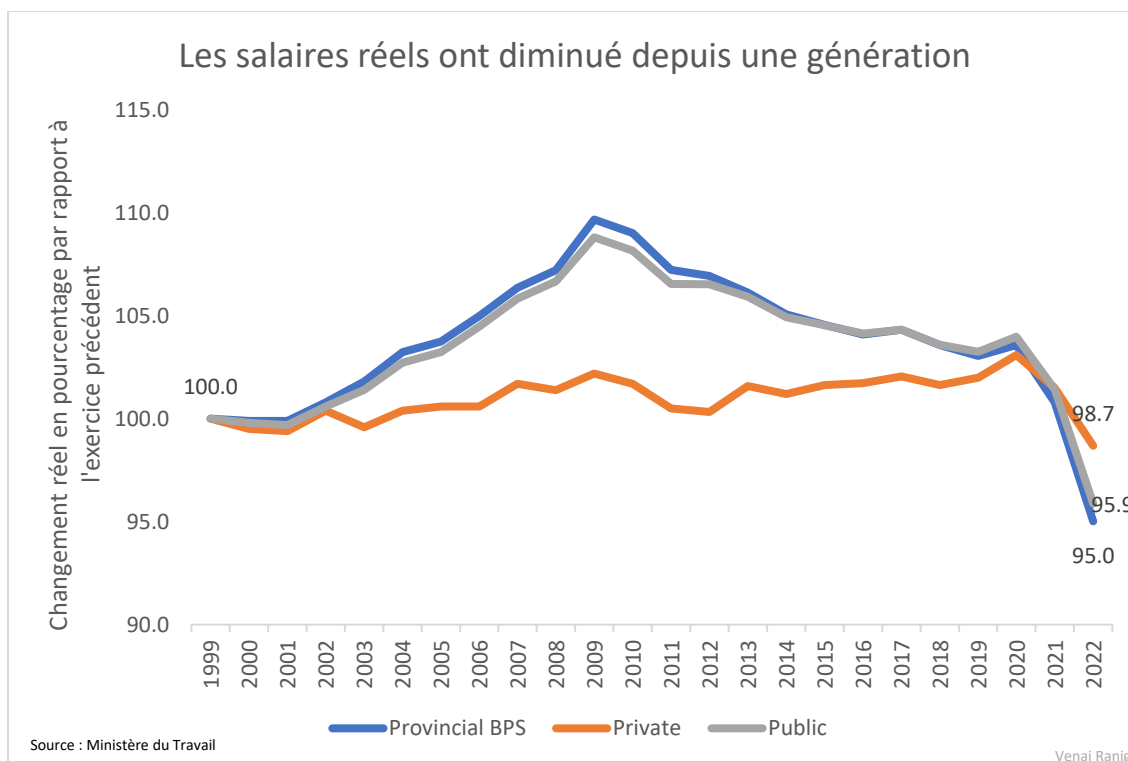
Par exemple, le projet de loi 124, la *Loi visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, a exacerbé les pénuries de personnel qui existent depuis longtemps dans l'ensemble du secteur public où le surmenage et l'épuisement professionnel sont monnaie courante. Sans une augmentation substantielle du financement et l'abrogation du projet de loi 124 afin de permettre la libre négociation collective, les pénuries de personnel ne cesseront pas de sitôt. Les pénuries de personnel dans le secteur public se poursuivront plutôt et d'autres s'ajouteront aux plus de 380 000 emplois qui ne sont pas pourvus en ce moment en Ontario. Ce qui est alarmant, c'est que les postes vacants dans certains secteurs, comme les soins de santé et les services sociaux, ont atteint des niveaux particulièrement graves et ont atteint des sommets inégalés selon les données les plus récentes disponibles.



Le budget doit refléter des dépenses de programmes adéquates et, tout aussi important, l'argent réservé devrait, en grande partie, être dépensé. Depuis son arrivée au pouvoir, le gouvernement a sous-utilisé les dépenses de programmes de 31,5 milliards de dollars sur cinq ans, soit 6,3 milliards de dollars en moyenne par année. Cette tendance de promesses exagérées et de livraisons incomplètes, intentionnelles et considérables, n'était pas présente chez l'administration précédente. Les cinq années précédentes (2012-2017) de sous-utilisation totalisaient 18,2 milliards de dollars, une moyenne de seulement 3,6 milliards de dollars par année.

L'échec des services publics à ne pas répondre aux besoins est aggravé parce que les salaires n'ont pas suivi le rythme de l'inflation au cours des dix dernières années. Ce n'est pas un phénomène récent; au cours des trente dernières années, les salaires des travailleurs ont constamment accusé un retard. L'insuffisance de réels gains salariaux a signifié que la dépendance aux soutiens sociaux, comme les banques alimentaires, est devenue un accessoire régulier dans la vie des Ontariens; au cours des six derniers mois, un Canadien sur cinq s'est procuré un repas auprès d'un organisme communautaire, comme une banque alimentaire<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220609/dq220609a-fra.htm>



Il est important de mentionner que même avec le sous-financement actuel des services, les Canadiens profitent grandement économiquement des services publics, ce qui représente 25 660 \$ de valeur de programmes comme l'éducation<sup>9</sup>. Avec d'autres améliorations, cela profiterait aux Ontariens au cours de la période difficile que nous vivons.

#### Recommandations

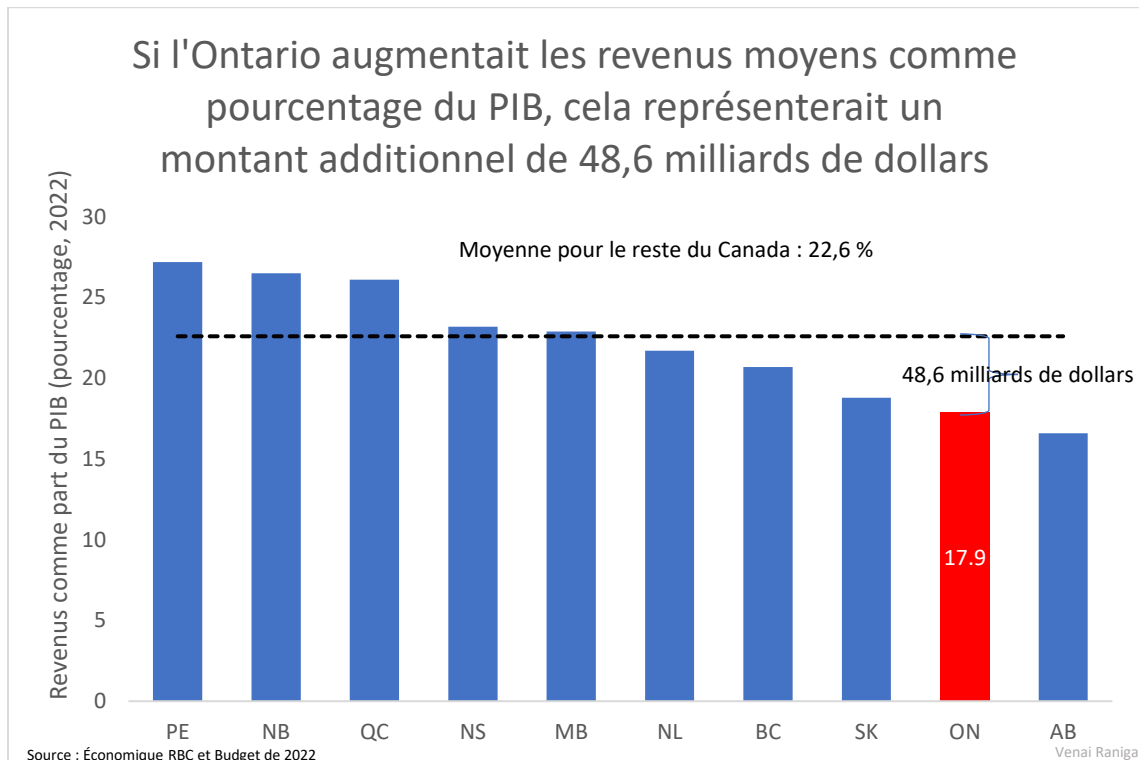
- Faire en sorte que le pays génère des dépenses de programmes et des revenus par habitant à des niveaux qui suivent le rythme de la croissance de la population, de l'inflation et de la demande pour des services publics.
- Retirer le financement au secteur carcéral et utiliser ces fonds pour renforcer les services publics.
- Augmenter le salaire minimum à 20 \$ l'heure indexé à l'inflation.
- Investir dans des services publics universels qui sont financés par l'État et offerts par le secteur public.
- Représenter le plus fidèlement possible les finances de l'Ontario.
- Dépenser les fonds prévus au budget sur les services publics plutôt que de conserver des sommes importantes.

#### **Revenus et taxation**

<sup>9</sup> Statistique Canada, tableau 36-10-0663-01



L'Ontario maintient sa réputation de longue date d'être parmi les deux dernières provinces en ce qui a trait au revenu comme part du PIB.



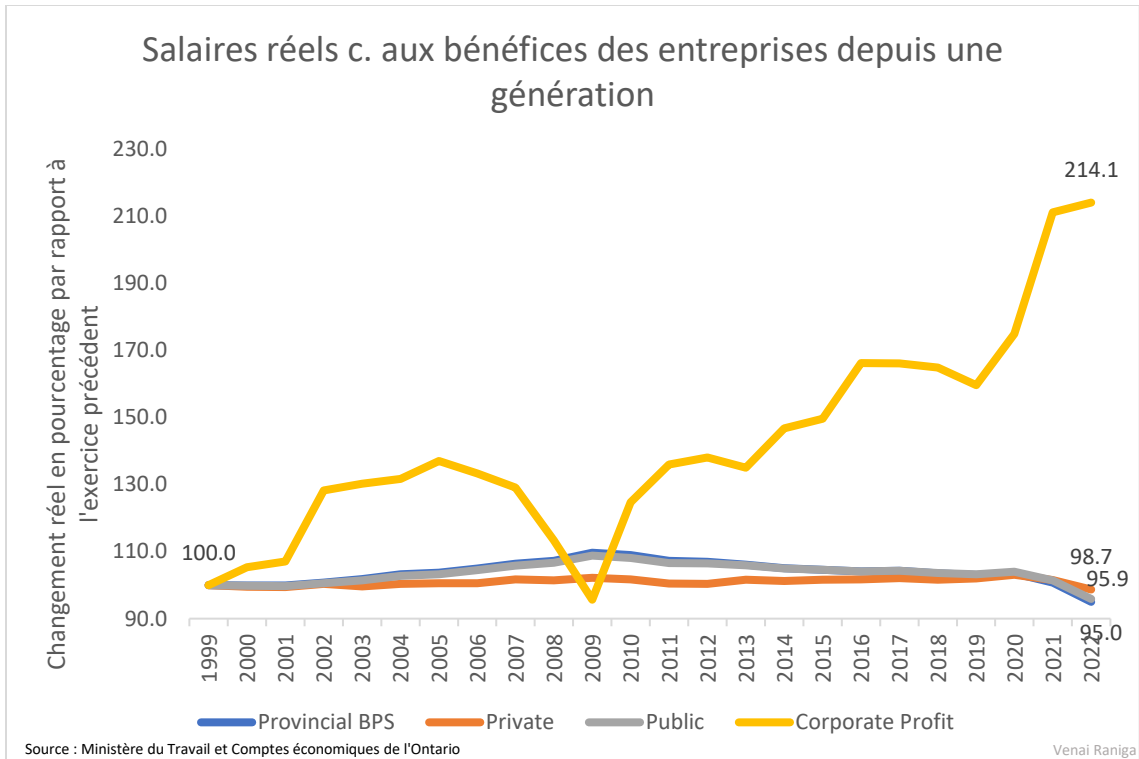
Si l'Ontario augmentait le revenu moyen par rapport au PIB, cela s'élèverait à un montant additionnel de 48,6 milliards de dollars en dépenses de programmes.

Ce manque de revenus est dû en grande partie aux importantes diminutions actuelles des impôts pour les entreprises et les plus riches d'entre nous. Selon le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), le gouvernement a accordé plus de 8 milliards de dollars en diminutions annuelles des impôts depuis son arrivée au pouvoir en 2018<sup>10</sup>. L'annulation de la plupart de ces dépenses fiscales et la réaffectation de ces fonds dans les services publics bénéficieraient substantiellement aux Ontariens.

La plupart de ces réductions d'impôt sont axées dans le secteur des affaires alors que nous sommes en période d'énormes richesses et bénéfices des entreprises; en 2020, au cours de la première année de la pandémie, les bénéfices des entreprises ont augmenté de 9,3 % et l'année suivante de 13,7 %<sup>11</sup>. Cette situation contraste nettement avec les pertes de salaire réelles qu'ont subies tous les travailleurs.

<sup>10</sup> Voir l'appendice (en anglais seulement).

<sup>11</sup> Comptes économiques de l'Ontario.

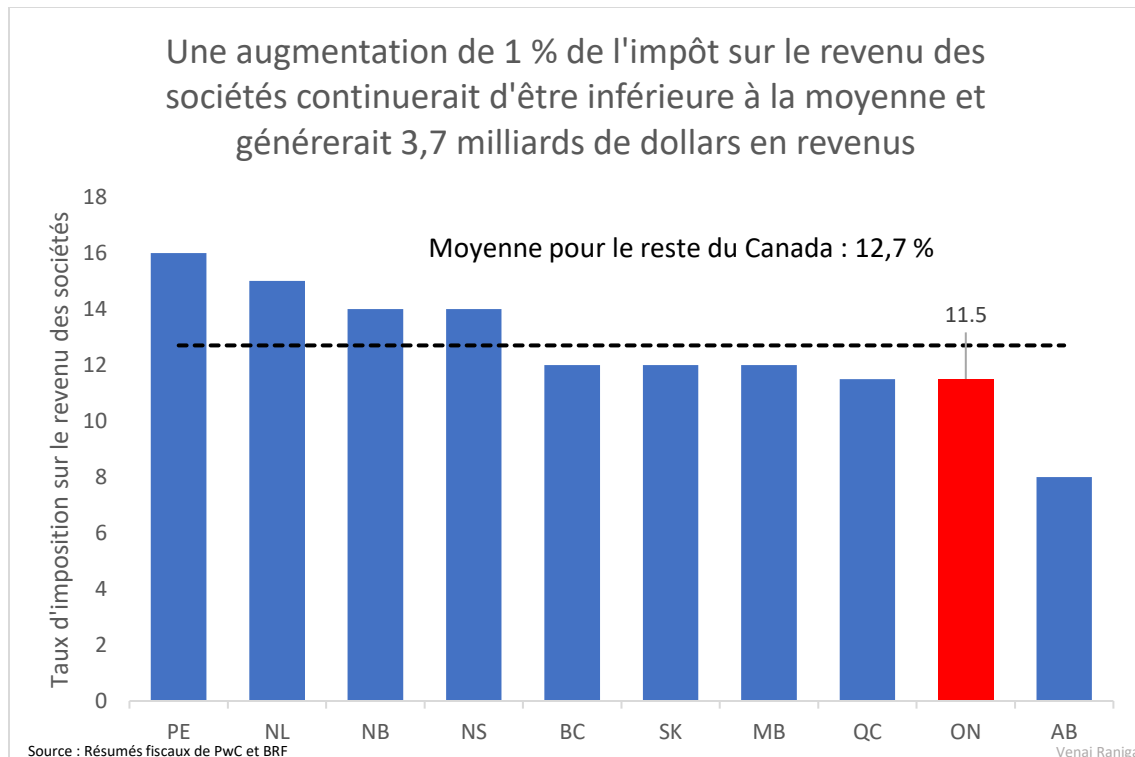


Si l'Ontario augmentait le taux d'imposition sur le revenu des sociétés de seulement 1 %, passant donc de 11,5 % à 12,5 %, cela permettrait d'obtenir 3,7 milliards de dollars par année et cela continuerait tout de même d'être inférieur au taux moyen d'imposition sur le revenu des sociétés du reste du Canada qui est de 12,7 %<sup>12 13</sup>. Notamment, une hausse de l'impôt sur le revenu des sociétés de 1 % permettrait de générer plus d'argent en douze mois que ce que le gouvernement a économisé en quatre ans de vol salarial avec le projet de loi 124, qui s'est élevé à 2,1 milliards de dollars<sup>14</sup>. Si le gouvernement retournait au taux d'imposition sur le revenu des sociétés précédent de 14 % de 2009, cela permettrait d'obtenir 9,3 milliards de dollars par année.

<sup>12</sup> <https://taxsummaries.pwc.com/canada/corporate/taxes-on-corporate-income> (en anglais seulement)

<sup>13</sup> <https://fao-on.org/fr/Blog/Publications/EBO-SP2022>

<sup>14</sup> <https://www.fao-on.org/fr/Blog/Publications/public-sector-compensation>



## Recommandations

- Augmenter l'impôt sur le revenu des sociétés au niveau de 2009, soit 14 %.
- Annuler les réductions d'impôt sur le revenu des sociétés spécifiques des cinq dernières années, tel qu'énuméré dans l'annexe.

## Mouvement syndical

Bien que les lois continuent de profiter au pouvoir corporatif concentré, divers facteurs ont aidé à contribuer à la renaissance du mouvement syndical.

La favorabilité à l'égard des syndicats atteint un sommet en près de 60 ans en Amérique du Nord et il y a un enthousiasme partagé dans le cadre des récentes victoires de recrutement syndical chez des employeurs anti-syndicats comme Amazon<sup>15</sup>.

D'autres juridictions, comme l'Union européenne, ont récemment établi des directives qui exigent que les états / pays membres dont la couverture de négociation collective est inférieure au seuil de 80 % créent un plan d'action visant à promouvoir l'augmentation du taux de syndicalisation<sup>16</sup>.

Ceci tranche nettement avec l'Ontario où le gouvernement continue d'affaiblir la protection des travailleurs en créant des lois du travail qui favorisent fortement les employeurs. Le projet de loi 47, *Loi pour un Ontario ouvert aux affaires*, et le projet de loi 124, *Loi visant à préserver la viabilité du secteur*

<sup>15</sup> <https://news.gallup.com/poll/398303/approval-labor-unions-highest-point-1965.aspx> (en anglais seulement)

<sup>16</sup> [https://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/empl/inag/2022/06-20/EMPL\\_AG\(2022\)734121\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/empl/inag/2022/06-20/EMPL_AG(2022)734121_EN.pdf) (en anglais seulement)

*public pour les générations futures*, ont eu des conséquences dévastatrices sur les travailleurs dans l'ensemble de la province.

Heureusement, la volte-face du gouvernement de Doug Ford quant à son utilisation de la disposition de dérogation contre les travailleurs des conseils scolaires a galvanisé le mouvement syndical partout en Ontario et au Canada.

Dans le contexte de la pandémie, avec une inflation record en 40 ans et une diminution des salaires réels, le mouvement syndical s'est concentré sur les conditions de travail et la communauté élargie. Nous continuerons de nous organiser et de lutter pour des conditions de travail plus sécuritaires et un meilleur salaire et pour les personnes les plus marginalisées.

### Recommandations

- Abroger le projet de loi 47, *Loi pour un Ontario ouvert aux affaires*.
- Retirer la demande d'appel du projet de loi 124 et verser rétroactivement 2,1 milliards de dollars volés illégalement en salaires aux travailleurs.
- Étendre la vérification des cartes d'adhésion à tous les secteurs.
- Prévoir l'obligation du successeur à tous les secteurs.
- Permettre l'accès automatique à l'arbitrage d'une première convention collective, y compris l'accréditation réparatoire.
- Fournir une divulgation rapide de la liste des employés lorsqu'un syndicat montre qu'il a le soutien d'une majorité de ses membres.
- Éliminer la restriction de six mois quant au droit des employés de retourner au travail après une grève ou un lock-out légal.
- Interdire l'utilisation de la loi forçant le retour au travail pendant les grèves et les lock-out.
- Prévoir dix congés de maladie permanents payés pour tous les travailleurs et éliminer l'obligation de fournir un certificat médical.
- Rétablir la loi concernant un salaire égal pour un travail égal.
- Réintroduire les dispositions concernant les horaires.
- Réintroduire le fardeau de la preuve que l'employeur ait à prouver qu'un travailleur n'est pas un employé.
- Rétablir les taux de primes de la CSPAAT.

### **Conseils scolaires**

Le CSCSO du SCFP compte plus de 55 000 membres qui ont une vaste expérience dans le secteur de l'éducation, travaillant dans presque chaque classification des emplois dans les écoles de l'Ontario, à l'exception des postes de professeurs et de membres de la direction. Ces membres incluent des éducateurs de la petite enfance, des aides-éducateurs, des professeurs, du personnel de bibliothèque, des travailleurs auprès des enfants et des jeunes, d'autres professionnels et paraprofessionnels, du personnel de bureau et administratif, des technologues de l'information, des concierges, du personnel de maintenance et des gens de métier. L'expérience de nos membres façonne ces recommandations.

### Recommandations

- Une scolarité gratuite pour l'enseignement postsecondaire pour les postes de travailleurs de l'éducation, incluant, mais sans y être limité, les postes d'aides-éducateurs, d'éducateurs de petite enfance désignés, de travailleurs auprès des enfants et des jeunes et de métiers spécialisés.
- Des augmentations de salaire substantielles pour tous les travailleurs de l'éducation.
- Prolonger tout le financement pour les emplois qui ont été négociés dans les conventions collectives pour 2019-2022 (investissements dans les priorités du système, Fonds de protection des emplois en éducation, utilisation communautaire des écoles).
- Augmenter le financement réel par élève aux niveaux de 2011-2012.
- Relier le financement à des niveaux de dotation en personnel spécifiques en limitant la capacité des employeurs d'utiliser les fonds à des fins pour lesquelles ils n'ont pas été générés.
- Augmenter tous les repères afin de refléter pleinement les coûts des ententes centrales négociées et l'inflation réelle des coûts afférents hors rémunérations.
- Établir une norme de nettoyage provinciale pour les écoles, y compris la première étape qui consiste à embaucher une moyenne d'un concierge additionnel permanent par école.
- Améliorer les résultats des élèves en difficulté en embauchant une moyenne d'un aide-éducateur additionnel par école dans le but de réduire les ratios élèves / aides-éducateurs et de cibler des ressources pour les élèves ayant les plus grands besoins.
- Améliorer l'administration scolaire en embauchant une moyenne de 0,5 secrétaire ÉTP par école afin de répondre aux charges de travail accrues dues aux tâches additionnelles imposées aux secrétaires.
- Doubler le nombre de bibliothécaires à l'emploi des écoles afin d'améliorer les services de bibliothèque pour les élèves, en améliorant leurs compétences et leurs résultats.
- Former le personnel de conciergerie pour faire de la maintenance préventive, y compris des heures de travail additionnelles pour faire de la maintenance préventive.
- Financer l'embauche de travailleurs de la maintenance additionnels afin de répondre aux arriérés actuels en matière d'entretien de l'ordre de 16 milliards de dollars. La province devra également élaborer un plan pour éliminer les arriérés actuels en matière d'entretien afin de protéger l'infrastructure et d'offrir les espaces de la meilleure qualité possible pour l'apprentissage des élèves.
- Du financement additionnel pour la supervision des élèves. Cela aidera à améliorer la sécurité des élèves et à réduire les charges de travail des autres membres du personnel qui peuvent utiliser ce temps pour se concentrer sur les principales tâches de leurs emplois, soit les besoins des élèves.
- Du financement additionnel pour voir à ce que tous les éducateurs de petite enfance désignés aient un minimum de 35 heures par semaine pour les emplois à temps plein.
- Assurer qu'il y ait un éducateur de la petite enfance dans chaque classe de maternelle, y compris les classes de moins de 16 élèves.
- Augmenter le financement pour l'utilisation communautaire des écoles.
- Augmenter la capacité de la TI dans tous les conseils scolaires, y compris du personnel de la TI additionnel.

## **Santé**

Le SCFP-Ontario représente des travailleurs des services alimentaires, des services et de l'entretien dans les hôpitaux, des infirmiers auxiliaires autorisés, des ingénieurs, du personnel de bureau, du personnel

ambulancier et paramédical, ainsi que des travailleurs dans les foyers de soins infirmiers, les établissements de soins de longue durée et les centres d'accès aux soins communautaires.

### Recommandations

- Ne pas fragmenter les services hospitaliers en transférant du travail à des mini-hôpitaux à but lucratif. Travailler plutôt à construire un vaste système hospitalier public qui offre des soins véritablement intégrés.
- Mettre fin à la privatisation des soins hospitaliers transitoires (ou subaiguës). Encore une fois, bâtir un vaste système hospitalier public véritablement intégré qui respecte la main-d'œuvre féminine.
- Augmenter les niveaux de dotation en personnel afin de réduire les charges de travail et s'efforcer de créer un environnement où les congés sont possibles et où le travail est plus sécuritaire.
- S'efforcer de conserver le personnel hospitalier. Créer des lieux de travail qui sont plus attrayants en abrogeant le projet de loi 124 et en facilitant l'augmentation des salaires en termes réels. Encourager fortement la création d'emplois à temps plein avec avantages sociaux et régimes de retraite, comme l'a fait le Québec.
- Exiger immédiatement et intensivement l'offre d'une protection adéquate contre la transmission aérienne de la COVID-19, y compris des masques N95, pour tous les travailleurs hospitaliers et des SLD. Améliorer la qualité de l'air et réduire les infections par l'entremise de l'aération et de la filtration dans les lieux de travail.
- Prendre des mesures décisives afin de réduire la violence dans le secteur hospitalier en investissant de manière significative dans des mesures de sécurité. Encourager des modifications au Code criminel du Canada afin d'améliorer les protections pour les travailleurs de la santé. Encourager la poursuite des contrevenants.
- Empêcher les hôpitaux d'utiliser des agences privées qui rivalisent avec eux pour des employés.
- Protéger la sécurité d'emploi du personnel des soins de santé à domicile et des services de soins communautaires. Ne pas privatiser ce travail essentiel.
- Ne pas introduire la politique ratée d'appels d'offres concurrentiels dans les soins à domicile. Élaborer plutôt un système de soins à domicile public sans but lucratif.
- Élaborer un plan beaucoup plus vaste afin de financer le recrutement et la formation des travailleurs de la santé. Des dizaines de milliers de nouveaux travailleurs de la santé sont nécessaires annuellement uniquement pour répondre au roulement de personnel; mais, maintenant, avec la croissance et le vieillissement de la population, plus de deux cent mille interventions chirurgicales sur des listes d'attente, la pénurie de personnel, la COVID, la demande accrue pour des services à la suite de la COVID longue et la nécessité d'augmenter le nombre de lits de SLD et les heures de soins pour les résidents, des dizaines de milliers d'autres sont nécessaires. Nous ne constatons aucun plan du gouvernement provincial correspondant à ce besoin pour le moment.

### **Soins de longue durée**

La crise de dotation en personnel a continué d'être un enjeu majeur dans le secteur. Bon nombre des pénuries de personnel sont la conséquence de décisions à court terme prises par le gouvernement et qui doivent être corrigées immédiatement.

L'annonce du gouvernement de l'Ontario en avril 2022 visant à rendre une amélioration de la rémunération permanente pour les préposés aux services de soutien à la personne et les préposés aux soins directs a engendré d'énormes inégalités dans les établissements de soins de longue durée (SLD) et affecté un moral déjà bas. Au lieu d'accorder une augmentation similaire aux travailleurs essentiels des SLD, le gouvernement a choisi seulement quelques travailleurs pour recevoir une reconnaissance salariale grandement nécessaire, peu importe la réalité à l'effet que tous les travailleurs de nos foyers de SLD sont nécessaires pour le fonctionnement sécuritaire des foyers. Tous les employés des SLD travaillent ensemble à prendre soin des personnes âgées de l'Ontario. Tous mettent leur santé en danger et tous risquent de contracter des maladies contagieuses sur une base régulière.

### Recommandations

- Offrir une amélioration de la rémunération permanente à tout le personnel des SLD, pas seulement aux préposés aux services de soutien à la personne.
- Recruter et former au moins 20 000 préposés aux services de soutien à la personne et d'autres classifications des soins de santé par l'entremise de notre système collégial public.
- Augmenter les salaires de tous les employés des SLD conformément aux taux horaires médians dans les hôpitaux publics.
- Commencer à financer immédiatement les établissements de SLD d'après la règle de quatre heures de soins pratiques par établissement.
- Publier un audit pour chaque trimestre immédiatement.
- Annoncer un moratoire sur l'attribution de tout nouveau permis de lits de soins de longue durée à des exploitants à but lucratif.

### **Universités**

Dans les universités des quatre coins de la province, nos membres incluent des professeurs et des chargés de cours, des techniciens, des chercheurs et des travailleurs de bibliothèque, ainsi que des personnes travaillant à la sécurité, des gens de métiers spécialisés, des concierges et des travailleurs de bureau et administratifs.

### Recommandations

- Investir dans l'innovation future par l'entremise des universités et collèges publics.
- Financer pleinement le gel des frais de scolarité et/ou des réductions continues.
- Accorder l'accès à l'Assurance-santé de l'Ontario aux étudiants internationaux.
- Remplacer le financement déficient basé sur le rendement.
- Interdire l'utilisation de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* pour traiter avec les universités qui éprouvent des difficultés financières.
- Mettre en œuvre des soutiens clairs au financement pour l'Université Laurentienne afin que cette dernière soit indépendante financièrement.

### **Services sociaux**

Le secteur des services sociaux de l'Ontario vit une période très difficile. Un secteur déjà fragmenté et sous financé a été malmené au pire de la pandémie. Il y a peut-être une reprise dans l'ensemble de la société, mais dans l'éventail des services dynamiques qui composent le secteur sans but lucratif et des

services sociaux, les travailleurs sont épuisés et frustrés de devoir constamment en faire plus avec moins. Les travailleurs sont confrontés à un défi générationnel en ce qui a trait au recrutement et à la conservation du personnel, et ceci a été aggravé par le projet de loi 124, qui a gardé les salaires artificiellement bas dans un secteur déjà réputé pour les bas salaires et peu d'avantages sociaux. Dans l'économie des soins, ce secteur doit être financé adéquatement; il représente 8 % du PIB de la province, il a une incidence économique de 65 milliards de dollars, est composé de près de 60 000 employeurs et emploie 844 000 travailleurs.

Le gouvernement a réagi au plus fort de la pandémie, réservant des enveloppes d'argent spéciales en reconnaissance d'une situation extraordinaire. L'urgence pour des services n'a pas diminué et, dans certaines collectivités, elle s'est aggravée. Par exemple, lorsque l'on tient compte de la protection des enfants et des services aux personnes atteintes d'un handicap de développement, ces agences ont souvent été le dernier recours pour de nombreuses personnes. Les gens ne se sont pas remis de la pandémie mondiale et font maintenant face à des hausses générationnelles des coûts. La réalité fiscale actuelle affecte les familles tout comme les agences, particulièrement alors que le gouvernement ne prévoit pas de hausse inflationniste aux services. Les recommandations qui suivent sont des solutions qui aideront les travailleurs, la clientèle qu'ils desservent et l'économie en général.

### Recommandations

- Étendre l'amélioration de la rémunération permanente dans les services aux personnes atteintes d'un handicap de développement à toutes les classifications des emplois.
- Augmenter les seuils de la rémunération minimale contenus dans l'accord bilatéral sur la garde des jeunes enfants pour attirer plus de gens dans le domaine et empêcher les gens de quitter.
- S'engager face à une stratégie en matière de logement qui priorise des logements réellement abordables basée sur le 30 % du seuil de revenu. Cela nécessite un investissement en infrastructure qui aura des conséquences positives supplémentaires sur l'économie.
- Maintenir et améliorer les ressources consacrées au secteur de la violence faite aux femmes qui étaient disponibles au plus fort de la pandémie.
- Assurer plus de transparence et de consultation quant à la réforme de la protection de l'enfance, particulièrement tout changement au plan de financement préétabli.
- Travailler avec toutes les parties intéressées sur des stratégies en matière de ressources humaines afin de régler de manière efficace les problèmes de recrutement et de conservation du personnel.
- Ramener la certitude économique dans le secteur en abandonnant la demande d'appel du projet de loi 124 par le gouvernement et promettre de l'argent supplémentaire à des fins de rémunération.
- Mettre à jour la stratégie de réduction de la pauvreté afin d'inclure davantage de soutiens pour les gens autres qu'un chemin vers l'emploi.
- Annuler immédiatement les programmes d'emploi privés auxquels on a accès par l'entremise des programmes de soutien au revenu provinciaux (Ontario au travail / POSPH) qui sont en place partout en Ontario et les restaurer dans des services municipaux.

### **Municipalités**

Les membres du SCFP travaillent pour des municipalités à l'entretien des routes, à l'exploitation des usines de traitement des eaux et des eaux usées, aux tâches de bureau et techniques, à l'installation et à



la réparation des feux de circulation, à l'offre de services sociaux, à l'entretien de nos parcs, à la collecte des ordures et l'entretien de nos rues.

Nous sommes grandement préoccupés par le projet de loi 23, *Loi de 2022 visant à accélérer la construction de plus de logements*, qui, selon nous, aura des conséquences désastreuses pour les municipalités et leurs travailleurs, les citoyens qui y vivent et l'environnement.

L'Association des municipalités de l'Ontario (AMO) estime que la perte sera d'environ 1 milliard de dollars sur dix ans. Les municipalités des quatre coins de la province, qui ne font que commencer à calculer leurs pertes de revenus, subiront sous peu la pression d'augmenter les taxes ou de couper dans les programmes et les services. Cela ne fera qu'accroître la pression sur la province afin qu'elle les indemnise pour leurs pertes. En fait, depuis novembre, le ministre du Logement a écrit au président de l'AMO en affirmant ceci : « Alors que nous entreprenons ce travail ensemble, nous sommes déterminés à voir à ce que les municipalités soient protégées contre toute incidence quant à leur capacité à financer l'infrastructure habilitante des logements en raison du projet de loi 23. »

Malgré les assurances du ministre, le projet de loi 23 affectera les revenus municipaux de façon permanente, ce qui aura une incidence profonde sur l'offre de services et, par conséquent, rendra la situation irrécupérable.

#### Recommandations

- Nous exigeons que le gouvernement abroge le projet de loi 23, *Loi de 2022 visant à accélérer la construction de plus de logements*, dans son ensemble.

#### **Travailleurs paramédicaux**

Le sous-financement du système de santé a entraîné une pression importante sur l'offre de services paramédicaux. La COVID a exacerbé les problèmes de longue date et maintenant une correction systémique est nécessaire pour atténuer les pressions.

#### Recommandations

- Nous exigeons un financement suffisant pour les travailleurs paramédicaux afin de régler les problèmes systémiques qui existent depuis longtemps.
- Investir des ressources dédiées à des services normalisés en matière de santé mentale pour les membres des SMU des quatre coins de la province, comme pour d'autres premiers intervenants.

#### **Équité**

#### Recommandations

- Investir des fonds et des ressources afin d'effectuer une recherche détaillée au sujet des conséquences des traumatismes raciaux sur la santé physique, mentale et émotionnelle des Autochtones, des Noirs, des personnes racisées et de leurs collectivités.
- Appuyer les demandes pour décriminaliser l'utilisation personnelle de drogues et investir dans un soutien intersectoriel, coordonné et complet de réduction des risques et un plan d'action au

sujet des surdoses, et ce afin de s'attaquer à la crise des opioïdes qui est de pire en pire et afin de prioriser de sauver des vies.

- Offrir du soutien et un financement durable aux organismes communautaires pour la mise en œuvre de services et de programmes qui permettent de sauver des vies.
- Abroger le règlement interdisant les campements et faire respecter le droit constitutionnel de s'abriter à l'extérieur lorsqu'il n'y a pas d'espaces disponibles et accessibles à l'intérieur, tel qu'affirmé par la Cour supérieure de justice de l'Ontario.
- Allouer des fonds protégés afin d'assurer un soutien accessible, sécuritaire d'un point de vue culturel, efficace, adapté et approprié en matière de santé et de bien-être pour les Autochtones, les Noirs, les communautés racisées et les prestataires de services.
- Appuyer les demandes faites par des militants de la cause des personnes ayant un handicap et augmenter le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées à 2 000 \$, indexé à l'inflation et avec des augmentations régulières supérieures à l'inflation au cours des prochaines années. Augmenter le taux pour les adultes célibataires sans enfant afin d'aider les personnes handicapées à sortir de la pauvreté.
- Doubler immédiatement le taux du programme Ontario au travail et le ramener aux niveaux réels qu'il était avant les coupures faites par les conservateurs de Mike Harris.
- Reconnaître et honorer le 30 septembre comme étant la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en en faisant un congé férié provincial légal en Ontario afin que les résidents de cette province puissent honorer adéquatement les enfants décédés et les survivants des pensionnats autochtones.
- Travailler en étroite collaboration avec les communautés et les aînés autochtones afin de cocréer, mettre à jour et élaborer un programme d'enseignement autochtone approprié dans les écoles qui reflète la vérité historique et les expériences vécues des peuples des Premières nations, métis et inuits qui ont vécu les dures réalités du régime des pensionnats autochtones.
- Soutenir les membres de la communauté trans qui ont besoin de soins de santé et de soins de santé d'affirmation de genre accessibles après des décennies de négligence, de marginalisation et d'intensification de la transphobie au sein de notre société. Nous exigeons que le gouvernement provincial soutienne entièrement les droits des personnes trans et offre des services de santé pleinement accessibles aux personnes trans, y compris des soins de santé d'affirmation de genre.

## **Environnement**

L'insistance du gouvernement que les marchés régleront le changement climatique est erronée. Collectivement, nous avons raté chaque indicateur de progrès climatique au cours des dernières décennies. Des siècles de colonialisme et de capitalisme nous ont précipité vers un précipice de boucles de réaction qui rendent exponentiellement la planète inhabitable. La cruelle ironie est que les personnes les moins responsables des dommages seront celles qui seront les plus touchées.

Il y a, en Ontario, un écart considérable entre les besoins climatiques et la mise en scène du gouvernement. L'abolition du commissaire à l'environnement de l'Ontario a entraîné l'élimination d'un processus de supervision grandement nécessaire. Toutefois, même sans un commissaire à l'environnement autonome, le gouvernement s'est constamment montré incapable de respecter ses propres objectifs timides. Selon la vérificatrice générale de l'Ontario, les « ...politiques pour atteindre la majorité des réductions d'émissions requises pour atteindre la cible de 2030 n'ont pas été identifiées ».

Maintenant, avec l'attaque de la ceinture de verdure par l'entremise du projet de loi 23, *Loi visant à accélérer la construction de plus de logements*, le gouvernement tente de régler un problème au détriment d'un autre, tout en échouant sur les deux plans.

Nous devons reconnaître que des solutions environnementales sérieuses nécessiteront une action collective par l'entremise d'investissements dans les services publics, ainsi qu'une transition environnementale juste.

### Recommandations

- Assurer une transition juste aux travailleurs touchés par le changement climatique. Cela devrait comprendre l'utilisation d'un filet de sécurité sociale pour la conservation du personnel.
- Le gouvernement doit diriger les efforts visant à trouver des emplois aux travailleurs – affectés par le changement climatique – et ne pas les abandonner au libre marché.
- Établir et mettre en œuvre un plan crédible visant à lutter contre le changement climatique et à respecter nos obligations nationales et internationales.
- Tenir les entreprises responsables de leur pollution.
- Créer des systèmes de règlements qui offrent aux Ontariens un environnement durable.
- Protéger les terres agricoles; protéger la ceinture de verdure.

### **Santé et sécurité**

Pour des raisons évidentes, depuis la pandémie, une attention particulière a été portée aux conditions de santé et de sécurité au travail. Nous nous concentrons, ci-dessous, sur deux questions importantes et nous encourageons le gouvernement à tenir compte de nos recommandations.

#### *Surdose d'opiacés au travail et trousse de naloxone*

La loi actuelle en matière de santé et de sécurité au travail ne fait qu'aborder les circonstances propres u milieu de travail où, de l'estimation de l'employeur, un travailleur risque de subir une surdose. C'est au travailleur de divulguer qu'il a une dépendance aux opioïdes en premier lieu et qu'il risque de faire une surdose au travail.

La loi n'aborde pas les circonstances où les travailleurs qui font affaire avec le public pourraient être témoins d'une surdose aux opioïdes par un client, un étudiant, un résident ou un citoyen. Dans ces circonstances, la naloxone / des plans d'intervention d'urgence liés aux opioïdes doivent être accompagnés de politiques et de programmes en matière de santé et de sécurité au travail afin de soutenir le système de responsabilité interne.

Le comité conjoint de la santé et de la sécurité ou un conseiller en santé et sécurité doit être consulté au sujet de tout intervention, formation, politique ou programme proposé.

### Recommandations

- Nous exigeons que la loi actuelle en matière de santé et de sécurité au travail soit mise à jour afin de refléter ceci :

- une évaluation générale des risques doit être effectuée afin de déterminer des endroits où une urgence liée aux opioïdes peut se produire selon la preuve d'utilisation d'opioïdes, des incidents passés ou l'expérience de lieux de travail similaires;
- les travailleurs en charge des trousseaux doivent être formés quant à l'utilisation, la manipulation et l'élimination adéquates de vaporisateurs et injecteurs de naloxone;
- les travailleurs qui pourraient devoir intervenir doivent avoir reçu une formation en premiers soins. La formation en premiers soins est essentielle pour posséder les compétences adéquates afin d'offrir des soins de santé urgents;
- les travailleurs qui pourraient devoir administrer de la naloxone doivent avoir reçu une formation sur l'évaluation des risques d'intervenir;
- la naloxone / les plans d'intervention d'urgence liés aux opioïdes doivent être accompagnés d'une éducation et d'une formation quant aux risques des urgences liées aux opioïdes et à l'administration de naloxone, y compris les facteurs de risque de surdose, la reconnaissance des signes et des symptômes de surdose, les appels au 911, l'administration de naloxone, la stimulation et les compressions thoraciques et les soins post-surdose;
- il se peut que les victimes de surdose subissent un sevrage aigu aux opioïdes, entraînant de la douleur, de la détresse et de l'agitation. Voir à ce que des stratégies post-incident conçues pour atténuer les conséquences de l'incident soient mises en œuvre;
- voir à ce que des mesures de prévention et de contrôle des infections soient en place afin de protéger le ou les travailleurs qui interviennent pour qu'ils ne contractent pas une maladie contagieuse;
- voir à ce que l'équipement de protection individuelle soit approprié et disponible pour le ou les travailleurs qui interviennent;
- voir à ce que l'assurance au travail protège les travailleurs qui interviennent advenant le cas où un incident devrait être soumis aux tribunaux.

### *Santé mentale au travail – L'approche du facteur de risque psychosocial à la place de la résilience psychologique*

La loi actuelle en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les programmes du ministère du Travail, de l'Immigration, et de la Formation et du Développement des compétences ne traitent pas suffisamment des risques psychosociaux, également connus comme étant des risques pour la santé mentale, au travail. Les problèmes de santé mentale jouent un rôle de premier plan quant aux handicaps survenus au travail et à l'épuisement professionnel, imposant un stress additionnel dans la crise en matière de conservation et de recrutement du personnel que connaissent les services publics.

La pandémie de la COVID-19 a exposé des points de contrainte dans la façon dont nous traitons de la santé mentale au travail. Le modèle actuel est une approche individuelle axée sur la résilience psychologique d'un travailleur plutôt que sur les facteurs psychosociaux dans l'environnement de travail qui causent des problèmes des préjudices psychologiques (par exemple : exigences du travail, manque de personnel, surmenage, etc.). Se concentrer sur la résilience psychologique d'un travailleur est la mauvaise approche à adopter.

### Recommandations

- Nous encourageons le gouvernement à :

- traiter des risques psychosociaux avant qu'ils n'entraînent des préjudices afin d'aider à assurer la résilience globale de la main-d'œuvre;
- si des problèmes de santé mentale surviennent, ils doivent être reconnus au même titre que les blessures physiques;
- adapter la loi provinciale en matière de santé et de sécurité au travail afin de refléter l'obligation d'un employeur d'identifier et d'évaluer les risques psychosociaux au travail et de prendre toutes les précautions raisonnables afin d'éliminer et de contrôler ces risques;
- lorsque l'élimination est impossible, les employeurs doivent informer les travailleurs des risques psychosociaux à leur lieu de travail et leur offrir de la formation, de l'éducation et une supervision appropriée afin de les protéger contre des problèmes mentaux.

## **Conclusion**

Les budgets sont une question de choix. Les budgets sont un exercice qui non seulement affecte des ressources provinciales mais devrait également refléter nos valeurs et montrer que le gouvernement comprend les besoins et les demandes de la population.

Bien que nous apprécions la capacité de communiquer avec vous sur ce processus important, nos membres se sentent frustrés et en colère face à la gestion et au manque d'engagement à l'égard des services publics et du travail qu'ils font.

Nous encourageons le gouvernement à réfléchir à la période difficile que nous vivons et de ne pas répondre avec une prétendue crise fiscale, mais de plutôt envisager une révision radicale de notre capacité à prendre soin les uns des autres, avec les services publics au cœur de cette révision. Nous pouvons recentrer notre objectif et développer des relations sociales qui surmontent les oppressions et assurent la dignité à tous.

:kd/SEPB491

## Appendix

Publication	Program	Estimated cost in 2022-23	
		(Millions)	Notes
2018 fall update - Nov. 15, 2018	Not Proceeding With 2018 Budget and Prior Planned Tax Increases		-308 Ministry of Finance (MoF) estimate for 2018-19 budget year
	Cancelling Cap-and-Trade Carbon Tax		-1912 Estimate for 2021-22 by Financial Accountability Office
	Low-Income Individuals and Families Tax (LIFT) Credit		Included in 2019 budget (see below)
	Ontario Power Generation Inc./Hydro One Ltd.		Cost impact in 2018-19 only; not the result of a tax change
	Cannabis Implementation		Cost impact in 2018-19 only; not the result of a tax change
	Other Changes		Cost impact in 2018-19 only; not the result of a tax change; largely caused by re-estimate of revenues from 2018 budget
2019 budget - April 11, 2019	New Measures — Childcare Access and Relief from Expenses (CARE) Tax Credit		-390 Actual CARE tax credit cost was \$0 in 2018-19, \$488 million in 2019-20, \$303 million in 2020-21, and \$202 million for 2021-22 (Source: Public Accounts); original (pre-COVID) budget for 2021-22 was \$390 million
	New Measures — Estate Administration Tax		-15 MoF updated estimate for 2021-22 (Source: Taxation Transparency Reports)
	Low-income Individuals and Families Tax (LIFT) Credit		-430 MoF updated estimate for 2021-22; actual LIFT cost was \$495 million in 2019-20, \$535 million in 2020-21, \$430 million in 2021-22 (Source: Taxation Transparency Reports)
	Ontario Job Creation Investment Incentive		-595 MoF April 2019 projection for 2021-22
	Not Paralleling Federal Phase-out of Small Business Deduction		-175 MoF April 2019 projection for 2021-22
	Property Tax Exemption for Ontario Branches of the Royal Canadian Legion	(s)	MoF April 2019 projection; cost less than \$1 million; not counted
2019 fall update - Nov. 6, 2019	Cutting the Small Business Tax Rate		-95 MoF November 2019 projection for 2021-22
	Reducing the Non-Eligible Dividend Tax Credit Rate		55 MoF November 2019 projection for 2021-22
	Decreasing the Aviation Fuel Tax Rate for the North		-10 MoF November 2019 projection for 2021-22
2020 March update - March 25, 2020			Included in 2020 budget (see below)
	New Measures — Interest and Penalty Relief from Select Provincially Administered Taxes		0 Temporary measure not available in 2021-22
	New Measures — Introducing the Regional Opportunities Investment Tax Credit		Included in 2020 budget (see below)
2020 budget - Nov. 5, 2020	Reducing the Employer Health Tax		-380 MoF November 2020 projection for 2022-23
	Introducing the Seniors' Home Safety Tax Credit		0 Program extended in November 2021 (see below) for 2022-23
	Maintaining Cultural Media Tax Credit Eligibility		-35 MoF November 2020 projection for 2022-23
	Supporting Research and Development		A change to the reporting period for the Ontario Research and Development Tax Credit; no financial impact listed
	Reducing Property Taxes for Employers		-450 MoF November 2020 projection for 2022-23
	Property Tax Relief for Small Businesses		-110 MoF November 2020 projection for 2022-23
	Cancelling the Scheduled Wine Tax Increase and Freezing Beer Tax Indexation		-20 MoF November 2020 projection for 2022-23
2021 budget - March 24, 2021	Enhancing the CARE Tax Credit for 2021		0 Enhancement ended after 2021 tax year
	Introducing the Temporary Ontario Jobs Training Tax Credit		Program extended in 2022 Budget for 2022-23 (see below)
	Enhancing the Regional Opportunities Investment Tax Credit until the end of 2022		-25 MoF March 2021 projection
2021 fall update - Nov. 4, 2021	Ontario Staycation Tax Credit		-200 MoF budgeted amount in November 2021 fall update
	Ontario Jobs Training Tax Credit Extension		-205 MoF budgeted amount in November 2021 fall update
	Ontario Seniors' Home Safety Tax Credit Extension		-25 MoF budgeted amount in November 2021 fall update
	Incenting Redevelopment of Brownfield Sites		-2 MoF budgeted amount in November 2021 fall update
	Supporting On-Farm Businesses	(s)	MoF April 2019 projection; cost less than \$1 million; not counted
2022 budget - April 28/Aug. 9, 2022	Enhancement of Low-income Individuals and Families Tax (LIFT) Credit		-400 MoF budgeted amount
	Ontario Seniors Care at Home Tax Credit		-140 MoF budgeted amount
	Extending Film and Television Tax Credits to Digital Productions		-4 MoF budgeted amount
	Extending the Temporary Enhancement of the Regional Opportunities Investment Tax Credit		-10 MoF budgeted amount
	Cutting Gas and Fuel Taxes Temporarily		-645 MoF budgeted amount
	Strengthening the Non-Resident Speculation Tax		175 MoF budgeted amount
Other announcements in 2022	Elimination of Licence Plate Sticker Fees effective March 13, 2022		-1100 Data from 2022 budget, p. 174
	Elimination of Tolls on Highways 412 and 416 effective April 5, 2022		-9 Data estimate from news reports
2022 fall update - Nov. 14, 2022	Expansion of access to small business Corporate Income Tax rate		-25 MoF budgeted amount in November 2022 fall update
	Allowing Immediate expensing of capital costs - Corporate Income Tax		-360 MoF budgeted amount in November 2022 fall update
	Allowing Immediate expensing of capital costs - Personal Income Tax		-65 MoF budgeted amount in November 2022 fall update
	Expand Ontario Production Services Tax Credit to include location fees		-2 MoF budgeted amount in November 2022 fall update
	Extending Temporary Gas Tax and Fuel Tax Cuts		MoF budgeted amount in November 2022 fall update to cover last quarter of 2022-23 fiscal year
	Increasing the Non-Resident Speculation Tax Rate		15 MoF budgeted amount in November 2022 fall update
<b>Total revenue reduction for 2022-23 (\$ millions)</b>			<b>8202</b>