



2ND SESSION, 40TH LEGISLATURE, ONTARIO
62 ELIZABETH II, 2013

2^e SESSION, 40^e LÉGISLATURE, ONTARIO
62 ELIZABETH II, 2013

Bill 5

Projet de loi 5

**An Act to freeze
compensation for two years
in the public sector**

**Loi visant à geler
la rémunération pendant deux ans
dans le secteur public**

Mr. Shurman

M. Shurman

Private Member's Bill

Projet de loi de député

1st Reading February 25, 2013
2nd Reading
3rd Reading
Royal Assent

1^{re} lecture 25 février 2013
2^e lecture
3^e lecture
Sanction royale



EXPLANATORY NOTE

The Bill freezes the annual compensation of employees in the public sector for a period of two years.

NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi gèle la rémunération annuelle des employés du secteur public pendant une période de deux ans.

**An Act to freeze
compensation for two years
in the public sector**

Preamble

Since 2003, the rate of annual spending in the Province of Ontario has increased well in excess of the rate of inflation and population growth, leading to alarmingly high annual deficits and accumulated debt. Without urgent action to put the Province on a sustainable path, by the fiscal year 2017-2018 the annual deficit is projected to grow to a staggering \$30.2 billion and accumulated debt to \$411.4 billion.

The interest alone on that debt will assume an even greater share of the Province's program spending, which should be focused on core services like health care, education, infrastructure and justice, not paying interest on debt. In order for Ontario to compete internationally and attract investment, it is imperative that the Government get its spending under control, balance the budget and pay down its mounting debt.

It is equally imperative that the Government lead by example. Since 2010, the present Government has consulted fully with its employees and bargaining agents representing those employees and solicited their suggestions for achieving ways to reduce the annual deficit and accumulated debt. The Province's fiscal plans, as laid out in its budgets and other documents, have repeatedly and publicly made clear the necessity of reining in the costs of human resource compensation in the public sector. Those costs account for more than half of all program spending.

To date, according to Ministry of Labour figures, the Province has been unable to achieve a zero increase in the costs of human resource compensation in the public sector. For example, the Government introduced Bill 115 on August 27, 2012 to impose a two-year wage freeze on boards, employees of boards and employee bargaining agents in the education sector, starting, for most employees, on September 1, 2012. However, Bill 92 (*Comprehensive Public Sector Compensation Freeze Act, 2012*) died on the Order Paper when the Assembly was prorogued on October 15, 2012. As a result, on its current path, the Province is unlikely to achieve the structural change in spending that is necessary to balance the budget by the fiscal year 2017-2018.

**Loi visant à geler
la rémunération pendant deux ans
dans le secteur public**

Préambule

Depuis 2003, les dépenses annuelles de la Province de l'Ontario ont augmenté à un rythme bien supérieur au taux de l'inflation et de la croissance démographique, ce qui se traduit par des niveaux de déficit annuel et de dette accumulée très préoccupants. À défaut de mesures d'urgence permettant de remettre la Province sur la voie de la viabilité d'ici l'exercice 2017-2018, le déficit annuel devrait atteindre le chiffre vertigineux de 30,2 milliards de dollars et la dette accumulée, celui de 411,4 milliards de dollars.

Les seuls intérêts de la dette représenteront une part encore plus importante des dépenses de programmes de la Province, alors que celles-ci devraient plutôt être axées sur les services de base tels que les soins de santé, l'éducation, l'infrastructure et la justice. Si l'on veut que l'Ontario soit concurrentiel à l'échelle mondiale et attire les investissements, il faut absolument que le gouvernement maîtrise ses dépenses, équilibre son budget et réduise son endettement, qui ne cesse d'augmenter.

Le gouvernement doit également montrer l'exemple. Depuis 2010, le gouvernement en place consulte pleinement ses employés et les agents négociateurs qui les représentent et sollicite leurs suggestions sur la façon de réduire le déficit annuel et la dette accumulée. Les plans financiers de la Province, tels qu'ils figurent dans ses budgets et d'autres documents, ont mis en évidence, publiquement et de façon répétée, la nécessité de freiner les coûts liés à la rémunération des ressources humaines dans le secteur public. Ces coûts représentent en effet plus de la moitié de l'ensemble des dépenses de programmes.

Jusqu'à maintenant, d'après les chiffres du ministère du Travail, la Province a été incapable d'atteindre une croissance zéro des coûts liés à la rémunération des ressources humaines dans le secteur public. Par exemple, le 27 août 2012, le gouvernement a présenté le projet de loi 115 afin d'imposer un gel de salaire de deux ans aux conseils, aux employés des conseils et aux agents négociateurs d'employés du secteur de l'éducation. Pour la plupart des employés, ce gel devait commencer le 1^{er} septembre 2012. Cependant, le projet de loi 92 (*Loi de 2012 sur le gel global de la rémunération dans le secteur public*) est mort au Feuilleton lorsque l'Assemblée a été prorogée le 15 octobre 2012. Par conséquent, au rythme actuel, il est peu probable que la Province parvienne au changement structurel des dépenses qui est pourtant indispensable à l'équilibre du budget d'ici l'exercice 2017-2018.

To that end and to better reflect the current ability of the private sector economy to pay, the Government must impose a comprehensive freeze of at least two years on all salaries and compensation paid to employees in the public sector.

Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

Definitions

1. In this Act,

“compensation” means all forms of payment, benefits and perquisites paid or provided, directly or indirectly, to or for the benefit of a person who performs duties and functions that entitle the person to be paid, and includes discretionary payments; (“rémunération”)

“compensation plan” means the provisions, however established, for the determination and administration of a person’s compensation; (“régime de rémunération”)

“employee”, “employer” and “public sector” have the same meaning as in subsection 2 (1) of the *Public Sector Salary Disclosure Act, 1996*; (“employé”, “employeur”, “secteur public”)

“pay range” means a range of rates of pay; (“échelle salariale”)

“rate of pay” means the rate of remuneration or, where no such rate exists, any fixed or ascertainable amount of remuneration. (“taux de salaire”)

Compliance with this Act

2. Every employer shall comply with this Act with respect to the employer’s employees.

Pay freeze

3. (1) The rate of pay for an employee employed in a position in the public sector shall not be increased before the second anniversary of the day this Act receives Royal Assent, except as permitted by subsection (3).

Pay range

(2) The maximum amount within a pay range, if any, for an employee employed in a position in the public sector and any steps within the pay range shall not be increased before the second anniversary of the day this Act receives Royal Assent.

Increase in minimum wage

(3) If the rate of pay for an employee employed in a position in the public sector falls below the minimum wage established under Part IX of the *Employment Standards Act, 2000*, the rate of pay may be increased to match the minimum wage.

Benefits freeze

4. (1) A benefit, perquisite or payment provided to an employee employed in a position in the public sector un-

Pour y arriver, et pour mieux tenir compte de l’actuelle capacité de paiement du secteur privé, le gouvernement doit imposer un gel global d’au moins deux ans sur l’ensemble des salaires et rémunérations versés aux employés du secteur public.

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l’avis et avec le consentement de l’Assemblée législative de la province de l’Ontario, édicte :

Définitions

1. Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente loi.

«échelle salariale» Échelle de taux de salaire. («pay range»)

«employé», «employeur» et «secteur public» S’entendent au sens du paragraphe 2 (1) de la *Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public*. («employee», «employer», «public sector»)

«régime de rémunération» Dispositions, quel qu’en soit le mode de création, portant sur le calcul et l’administration de la rémunération d’une personne. («compensation plan»)

«rémunération» Tous les paiements, avantages et avantages accessoires versés ou accordés, directement ou indirectement, à une personne qui exerce des fonctions lui donnant droit à un paiement, ou au profit de cette personne. S’entend en outre de paiements discrétionnaires. («compensation»)

«taux de salaire» Taux de rémunération ou, en l’absence d’un tel taux, tout montant fixe ou vérifiable de rémunération. («rate of pay»)

Observation de la présente loi

2. L’employeur observe la présente loi à l’égard de ses employés.

Gel des salaires

3. (1) Le taux de salaire d’un employé occupant un poste dans le secteur public ne doit pas être augmenté avant le deuxième anniversaire du jour où la présente loi reçoit la sanction royale, sauf dans la mesure permise par le paragraphe (3).

Échelle salariale

(2) Le plafond et les échelons de l’échelle salariale, s’il y en a une, d’un employé occupant un poste dans le secteur public ne doivent pas être augmentés avant le deuxième anniversaire du jour où la présente loi reçoit la sanction royale.

Augmentation du salaire minimum

(3) Le taux de salaire d’un employé occupant un poste dans le secteur public peut être augmenté pour correspondre au salaire minimum fixé en application de la partie IX de la *Loi de 2000 sur les normes d’emploi* s’il lui devient inférieur.

Gel des avantages

4. (1) Les avantages, avantages accessoires ou paiements accordés dans le cadre du régime de rémunération

der a compensation plan as it existed on the day this Act receives Royal Assent shall not be increased before the second anniversary of that day.

Same, other benefits

(2) Despite subsection (1), no benefit, perquisite or payment shall be provided to an employee employed in a position in the public sector in recognition of any of the following matters relating to the employee, even if the benefit, perquisite or payment is authorized under the compensation plan as it existed on the day this Act receives Royal Assent:

1. Length of time in employment.
2. An assessment of performance.
3. Successful completion of a program or course of professional or technical education.

No new or additional benefits

(3) No new or additional benefits, perquisites or payments, as compared to those authorized under a compensation plan as it existed on the day this Act receives Royal Assent, shall be provided to an employee employed in a position in the public sector under the compensation plan before the second anniversary of the day this Act receives Royal Assent.

Overpayment of compensation

5. Compensation paid to an employee in the public sector in contravention of section 3 or 4 is a debt due to the employer and the employer may recover it by any remedy or other procedure available to the employer by law, including by setting it off against compensation owing to the employee that the employer has not yet paid to the employee.

Conflict with this Act

6. (1) This Act prevails over any provision of a compensation plan and, if there is a conflict between this Act and a compensation plan, the compensation plan is inoperative to the extent of the conflict.

Same, other laws

(2) This Act prevails over any other Act and over any regulation, by-law or other statutory instrument.

Exception

(3) Nothing in this Act shall be interpreted or applied so as to reduce any right or entitlement under the *Human Rights Code*, the *Pay Equity Act* or section 42 or 44 of the *Employment Standards Act, 2000*.

Same

(4) Nothing in this Act shall be interpreted or applied so as to prevent the application of the insurance plan under the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* to an individual to whom the insurance plan did not apply on the day this Act receives Royal Assent.

qui existait le jour où la présente loi reçoit la sanction royale à un employé occupant un poste dans le secteur public ne doivent pas être augmentés avant le deuxième anniversaire de ce jour.

Idem : autres avantages

(2) Malgré le paragraphe (1), aucun avantage, avantage accessoire ou paiement ne doit être accordé à un employé occupant un poste dans le secteur public afin de tenir compte de l'un ou l'autre des facteurs suivants relatifs à l'employé, même s'il est autorisé dans le cadre du régime de rémunération qui existe le jour où la présente loi reçoit la sanction royale :

1. Les états de service dans l'emploi.
2. L'évaluation du rendement.
3. La réussite à un programme ou à un cours de formation professionnelle ou technique.

Aucun avantage nouveau ou supplémentaire

(3) Aucun avantage, avantage accessoire ou paiement nouveau ou supplémentaire, par rapport à ceux autorisés dans le cadre du régime de rémunération qui existe le jour où la présente loi reçoit la sanction royale, ne doit être accordé dans le cadre d'un régime de rémunération à un employé occupant un poste dans le secteur public avant le deuxième anniversaire du jour où la présente loi reçoit la sanction royale.

Paiement excédentaire

5. La rémunération versée à un employé du secteur public en contravention à l'article 3 ou 4 constitue une créance de l'employeur, que ce dernier peut recouvrer au moyen de tout recours ou de toute procédure dont il peut se prévaloir en droit, notamment en la déduisant de la rémunération due à l'employé, mais non encore versée.

Incompatibilité avec la présente loi

6. (1) La présente loi l'emporte sur toute disposition d'un régime de rémunération. En cas d'incompatibilité entre les deux, le régime est inopérant dans la mesure de l'incompatibilité.

Idem : autres lois et règlements

(2) La présente loi l'emporte sur toute autre loi et sur tout règlement, règlement administratif ou autre texte réglementaire.

Exception

(3) Aucune disposition de la présente loi ne doit être interprétée ou appliquée de manière à restreindre un droit prévu par le *Code des droits de la personne*, la *Loi sur l'équité salariale* ou l'article 42 ou 44 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Idem

(4) Aucune disposition de la présente loi ne doit être interprétée ou appliquée de manière à empêcher l'application du régime d'assurance prévu par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* au particulier auquel ce régime ne s'applique pas le jour où la présente loi reçoit la sanction royale.

Compliance reports by employer

7. (1) Every employer shall give the Minister responsible for the administration of this Act the reports that are prescribed concerning the employer's compliance with this Act.

Submission of reports

(2) Each report must be submitted in the prescribed form and manner and within the prescribed period.

Contents of reports

(3) Each report shall include a statement signed by the employer's highest ranking officer certifying whether the employer has complied with this Act.

Regulations

8. The Lieutenant Governor in Council may make regulations,

- (a) governing how rates of pay, pay ranges and benefits, perquisites and payments provided under a compensation plan are to be valued;
- (b) specifying any matter that is described as prescribed in this Act.

Commencement

9. This Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

Short title

10. The short title of this Act is the *Comprehensive Public Sector Compensation Freeze Act, 2013*.

Rapports des employeurs sur l'observation de la Loi

7. (1) Les employeurs présentent au ministre chargé de l'application de la présente loi les rapports prescrits concernant leur observation de la présente loi.

Présentation des rapports

(2) Les rapports sont présentés sous la forme et de la manière prescrites, dans le délai prescrit.

Contenu des rapports

(3) Les rapports comprennent une déclaration attestant de l'observation ou non de la présente loi par l'employeur qui est signée par son plus haut dirigeant.

Règlements

8. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) régir le mode d'évaluation des taux de salaire, des échelles salariales et des avantages, avantages accessoires et paiements accordés dans le cadre d'un régime de rémunération;
- b) préciser tout ce qui est mentionné comme étant prescrit dans la présente loi.

Entrée en vigueur

9. La présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

10. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2013 sur le gel global de la rémunération dans le secteur public*.