



GUIDE D'ANIMATION

Le salaire et les primes



Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.



LE SALAIRE

La demande

Le Front commun propose une revendication salariale en quatre volets :

1. L'introduction d'un mécanisme permanent garantissant, au 1^{er} avril de chaque année, l'indexation¹ annuelle de chaque taux et de chaque échelle de traitement selon l'indice des prix à la consommation (IPC), pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre précédent.
2. La première année : une hausse de chaque taux et de chaque échelle de traitement de 100 \$ par semaine² ou l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de 2 %, selon la formule la plus avantageuse.
3. La deuxième année : l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de 3 %.
4. La troisième année : l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de 4 %.

Pour la durée de la convention collective de trois ans :



LES OBJECTIFS

Cette revendication salariale permet d'atteindre les objectifs qui avaient été fixés par le CGN³ de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) en mars 2022 :

- Améliorer et protéger notre pouvoir d'achat ;
- Amorcer un rattrapage salarial avec les autres secteurs et avec les autres provinces ;
- Bonifier des salaires d'entrée sur l'ensemble de la structure ;
- Offrir un ajustement supplémentaire pour les salaires les plus bas ;

- S'approcher d'une cible souhaitable et atteignable, compte tenu de la conjoncture actuelle.



1. L'indexation ne peut pas être négative.

2. Soit l'équivalent de 2,86 \$ de l'heure, sur la base d'une semaine de travail de 35 heures.

3. Conseil général des négociations



LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Quelle est la différence entre l'inflation, l'indice des prix à la consommation (IPC), la hausse du coût de la vie et la protection du pouvoir d'achat ?

- **L'inflation** représente le phénomène économique lié à une hausse durable, générale et en partie autoentretenu des prix des différents biens et des services.
- **L'IPC** est l'outil de mesure de l'inflation. Il permet de comptabiliser les prix d'un ensemble de biens et de services compris dans un panier fixe de biens et de services représentatifs de la consommation d'un ménage au Québec.
- Lorsque l'IPC mesuré pour une année donnée varie de 2% par rapport à l'année précédente, nous disons alors que l'inflation est de 2%, et conséquemment, que **le coût de la vie** a augmenté de ce même pourcentage.
- Afin de protéger **le pouvoir d'achat** des salariées et salariés, une augmentation minimale de 2% doit donc être obtenue.

Dans le contexte inflationniste actuel, comment notre demande salariale protège-t-elle notre pouvoir d'achat ?

Deux mécanismes présents dans cette revendication viennent assurer la protection de notre pouvoir d'achat :

1. Le mécanisme permanent d'indexation annuelle

Il vise à s'assurer que l'ensemble des taux et des échelles seront minimalement ajustés au niveau de l'inflation réelle connue au 1^{er} avril de chaque année.

Étant donné les fluctuations et les incertitudes actuelles de l'économie, il a été difficile de prévoir les taux d'inflation dans la dernière année.

Comme cette incertitude devrait se poursuivre encore quelque temps, il est plus prudent d'attendre de connaître l'inflation réelle avant de fixer les taux de majoration totale de nos salaires.

Un tel mécanisme prévoit donc que les salaires seront automatiquement augmentés pour tenir compte de la hausse du coût de la vie durant une année donnée et nous évite de devoir renégocier à chaque fois le minimum d'augmentation nécessaire pour protéger le pouvoir d'achat des salariées et salariés du secteur public. Le jeu de la négociation ne porte que sur l'enrichissement réel.

2. Des augmentations annuelles sous forme d'indexation annuelle plus un pourcentage d'augmentation

Ce mécanisme vient garantir que le pouvoir d'achat de nos membres sera non seulement protégé, mais aussi amélioré.

Pour s'assurer que l'ensemble de nos membres obtiennent des augmentations salariales au-dessus de l'inflation, nous souhaitons garantir, la première année, un ajustement minimal au niveau de l'indexation plus 2%.



Par exemple, la hausse de 100 \$ par semaine correspond à une augmentation de 4,5 % pour une infirmière praticienne spécialisée au sommet de son échelle. Dans un contexte où l'inflation avoisinerait 6 %, cette augmentation serait insuffisante pour protéger son pouvoir d'achat. Toutefois, en réclamant un ajustement minimal au niveau de l'indexation plus 2 %, son salaire serait ajusté de 8 %, permettant ainsi de protéger et d'améliorer son pouvoir d'achat.

Est-ce réaliste de demander une clause de protection du pouvoir d'achat ?

Il ne sera pas facile d'obtenir une clause de protection du pouvoir d'achat, car le gouvernement aime connaître à l'avance les augmentations appliquées afin de prévoir son cadre financier pluriannuel. Cependant, il faut se rappeler que dans les années 70 et 80, les conventions collectives du secteur public possédaient des clauses d'indexation annuelle.

Par exemple, entre 1975 et 1979, les augmentations inscrites à la convention collective lors de l'entente se chiffraient à 21,5 % pour les quatre dernières années. Cependant, l'application de la clause d'indexation annuelle aura permis rétroactivement des ajustements totaux de plus de 34 %. Ainsi, pour ces années, les salaires ont crû au même rythme que l'inflation qui était de 8,5 % en moyenne annuellement.

Avec les décennies, les clauses d'indexation **sont devenues de plus en plus rares**. Entre 2007 et 2010, seulement 16 % des ententes négociées au Québec en avaient toujours. Elles ont été éliminées

par les employeurs afin de restreindre la croissance des salaires et de combattre l'inflation. De leur côté, les travailleuses et travailleurs ont cru que la stabilité de l'inflation autour de la cible de 2 % qui a eu cours pendant près de trente ans rendait inutile ce type de clauses.

Dans la convention de 2010-2015, nous avons obtenu un mécanisme d'ajustement à la fin de la convention en lien avec l'inflation. Ce dernier avait permis un ajustement de 1 % au 31 mars 2015, alors que l'inflation totale dépassait les augmentations négociées de 1,9 %.

Dans le contexte actuel de forte inflation et d'incertitude, l'obtention d'un mécanisme annuel d'indexation représente un objectif important et nécessaire.

Avec les prévisions actuelles d'inflation, quelle est la hauteur approximative de notre revendication ?

Les prévisions d'inflation changent chaque mois depuis plus d'un an. La guerre en Ukraine, le retour d'un confinement sévère en Chine et les désastres météorologiques sont des facteurs imprévisibles qui ont contribué à faire exploser l'inflation.

En juin 2021, au moment où nous signions l'entente de principe, Desjardins annonçait une inflation de 2,4 %. Un an plus tard, en juin 2022, Desjardins et la Banque de Montréal prévoient plutôt une inflation de 6,5 % pour l'année en cours. La poussée des prix est encore évaluée comme temporaire. Les deux institutions financières prévoient un retour de l'inflation près de la cible du 2 % d'ici 2024.

	PRÉVISIONS D'INFLATION*	DEMANDE SALARIALE	EFFET SUR LA RÉMUNÉRATION
2022	6,4 %	100 \$ par semaine ou Inflation + 2 %	Minimum de 8,4 %
2023	3,0 %	Inflation + 3 %	6,0 %
2024	2,0 %	Inflation + 4 %	6,0 %
TOTAL	11,4 %		20,4 %

*Source: Desjardins économique (2022). Prévisions économiques et financières (mai). www.desjardins.com/ressources/pdf/pefm2205-f.pdf, et BMO (2022). Prévisions économiques des provinces, 20 mai 2022. https://economics.bmo.com/media/filer_public/a5/3a/a53a58b6-9d76-4ee7-842d-62e61a650b72/outlookprovincial.pdf

Lorsque nous appliquons notre revendication à ces prévisions d'inflation, l'augmentation moyenne se situe à 20,4% sur trois ans, ce qui représente un enrichissement de 9% au-delà de l'inflation prévue de 11,4%.

Est-ce une revendication atteignable?

À 20%, la revendication semble s'éloigner d'une cible atteignable. Néanmoins, notre demande doit être considérée dans le contexte actuel. L'inflation élevée fait gonfler la demande.

De plus, le contexte de pénurie ou de rareté de la main-d'œuvre et les problèmes criants d'attraction et de rétention dans nos réseaux nous incitent à accélérer les demandes de rattrapage en raison de la compétition sur le marché du travail. Les augmentations négociées sont en croissance dans les autres secteurs.

Si nous replaçons notre revendication dans un contexte de basse inflation, comme c'était le cas dans les dernières années (environ 2% par année), la demande proposée (indexation plus 9%) s'élèverait à 15%, soit trois points de pourcentage de plus que celle déposée initialement à la ronde de 2020.

Quelles sont les conséquences de cette revendication sur les salaires les plus bas et les salaires d'entrée?

La revendication de 100 \$ par semaine ou de 2,86 \$ de l'heure la première année permet d'avoir un effet plus important sur les salaires les plus bas.

En effet, ces montants correspondent à une augmentation en pourcentage plus importante que la moyenne pour les rangements inférieurs au rangement 15. À partir du salaire moyen (rangement 15), c'est le mécanisme d'indexation plus 2% égal à 8,4%⁴ qui s'applique afin d'assurer à toutes et à tous une amélioration du pouvoir d'achat.

Ce mécanisme permet d'offrir à nos collègues ayant les salaires les plus bas une augmentation plus importante afin de protéger leur revenu de base face à l'inflation, qui touche plus particulièrement les produits de première nécessité (logement, nourriture et transport).

Le montant plancher (100 \$ par semaine ou 2,86 \$ de l'heure) permet aussi d'augmenter un peu plus rapidement les salaires d'entrée des différents corps d'emploi. Ceci permettra de rendre les salaires applicables en début de carrière un peu plus attractifs.

Effets de la revendication sur les salaires maximaux des différents rangements

RANGEMENT	SALAIRE 2022	SALAIRE 2023	AUGMENTATION EN \$	AUGMENTATION EN %
1	20,98 \$	23,84 \$	2,86 \$	13,6 %
7	24,13 \$	26,99 \$	2,86 \$	11,9 %
9	26,00 \$	28,86 \$	2,86 \$	11,0 %
10	27,10 \$	29,96 \$	2,86 \$	10,6 %
15	33,95 \$	36,81 \$	2,86 \$	8,4 %
19	41,39 \$	44,25 \$	3,48 \$	8,4 %
23	50,39 \$	53,25 \$	4,23 \$	8,4 %
28	63,80 \$	66,66 \$	5,36 \$	8,4 %

Tableau complet à l'annexe 1

4. Toujours en considérant une inflation à 6,4%.

Effets de la revendication sur les salaires d'entrée, échelon 1

RANGEMENT	SALAIRE 2022	SALAIRE 2023	AUGMENTATION EN \$	AUGMENTATION EN %
1	20,98 \$	23,84 \$	2,86 \$	13,6 %
7	22,18 \$	25,04 \$	2,86 \$	12,9 %
15	24,36 \$	27,22 \$	2,86 \$	11,7 %
22	27,08 \$	29,94 \$	2,86 \$	10,6 %
28	30,39 \$	33,25 \$	2,86 \$	9,4 %
Enseignante et enseignant Personne suppléante occasionnelle*	46,52 \$	51,74 \$	5,22 \$*	11,2 %

Tableau complet à l'annexe 1

*Le salaire des personnes suppléantes occasionnelles est fixé à 1/1000 de l'échelon 1 de l'échelle régulière du personnel enseignant.

Que représente la demande de 100 \$ par semaine si je travaille à temps partiel ?

La demande de 100 \$ par semaine permet de faire un clin d'œil à la revendication historique de 1972. À l'époque, le premier Front commun demandait que le salaire minimum du secteur public soit établi à 100 \$ par semaine. Cela équivalait à un taux horaire minimal de 2,86 \$. Cinquante ans plus tard, nous demandons d'ajouter minimalement 2,86 \$ à chaque salaire horaire.

Cependant, comme les salaires sont conventionnés en termes horaire ou annuel, la revendication technique consiste donc à ajouter minimalement 2,86 \$ à chaque taux horaire ou 5 223 \$ à chaque taux annuel.



L'augmentation du salaire hebdomadaire va donc réellement dépendre du nombre d'heures par semaine ou de la portion de tâche de chaque individu. Voici des exemples :

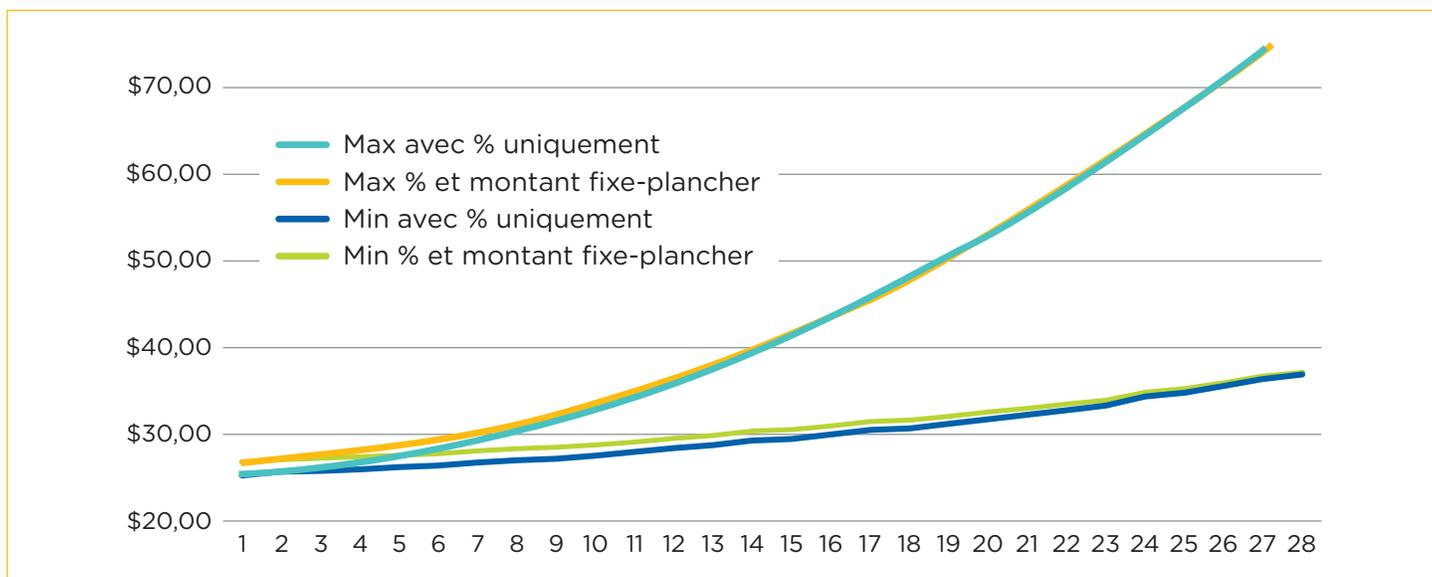
Une secrétaire ou un secrétaire	1 jour par semaine (7 heures)	20,02 \$
Une éducatrice ou un éducateur	23 heures par semaine	65,78 \$
Une électricienne ou un électricien	38,75 heures par semaine	110,83 \$

Le montant de 100 \$ par semaine vient-il affecter la courbe d'équité salariale ou réduire la reconnaissance de l'évaluation des emplois ?

En offrant une augmentation plus importante en pourcentage pour les salaires les plus bas, le montant de 100 \$ vient, en quelque sorte, réduire l'écart entre la rémunération des rangements du haut et du bas. Cependant, ce rajustement du revenu de base ne vient aucunement éliminer la portion « reconnaissance de la valeur des emplois » qui caractérise notre structure salariale.

En effet, si nous comparons l'effet de la revendication proposée par rapport à une revendication uniquement libellée en pourcentage, nous remarquons une légère amélioration dans les premiers rangements, sans pour autant éliminer la courbe salariale.

Impacts du montant fixe/plancher sur la courbe d'équité salariale (salaires maximum) et les salaires d'entrée



L'obtention de cette demande ferait passer le ratio entre le salaire du dernier rangement (rangement 28) et celui le plus bas du secteur public (rangement 1) de 3,04 à 2,90. Ainsi le salaire le plus haut serait toujours presque trois fois plus élevé que le plus bas. Cette légère réduction ne remet pas en question le fait qu'un emploi dont l'évaluation est plus élevée (selon les critères d'efforts, de responsabilités, de qualifications et de conditions de travail) reçoit une reconnaissance salariale plus importante.

La revendication permet-elle d'effectuer un rattrapage avec les autres secteurs ?

La rémunération globale moyenne du secteur public québécois est de 9,4% inférieure à celle de nos collègues des autres secteurs (privé, municipal, universitaire, fédéral et sociétés d'État). Cet écart est en croissance depuis la fin des années 1990.

Notre revendication est formulée afin d'offrir une majoration des salaires qui est minimalement de 9% au-dessus de l'inflation (plus 2% la première année, plus 3% la deuxième année et plus 4% la troisième année). Cette hausse permettrait

d'amorcer le rattrapage vis-à-vis de nos collègues des autres secteurs.

Nous constatons également un retard salarial du secteur public québécois par rapport à nos collègues des autres provinces. Ailleurs au Canada, le salaire moyen versé dans les services publics est 10% plus élevé qu'au Québec et cela, même si nous prenons en compte le coût de la vie plus élevé à l'ouest de la rivière des Outaouais.

À peine sorti de la crise, le gouvernement a-t-il les moyens de répondre à cette demande ?

La réelle question est la suivante: le gouvernement a-t-il les moyens d'offrir des conditions de travail non concurrentielles? Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, c'est la qualité et l'accessibilité des services publics sur l'ensemble du territoire québécois qui sont en danger si le gouvernement n'arrive pas à attirer et retenir la main-d'œuvre nécessaire. Voilà des décennies que nous acceptons des sacrifices et que nous compensons pour le manque de personnel et de ressources. Combien de temps allons-nous tenir encore ?

Nos arguments sont les suivants :

1. Les revenus du gouvernement, qui sont puisés sur les salaires et la consommation, augmentent généralement de manière proportionnelle à l'inflation

À la fin des années 70 et au début des années 80, l'inflation très élevée correspondait à une augmentation rapide des revenus de l'État. Entre 1974 et 1983, les revenus du gouvernement ont augmenté de 119 % alors que la

somme des inflations annuelles a été de 85 %. Il a fallu attendre la récession de 1982 pour que les revenus croissent légèrement en dessous de l'inflation. Le rattrapage a toutefois eu lieu l'année suivante.

Ainsi, nous n'avons pas à craindre de revendiquer que notre rémunération suive minimalement l'inflation, même si cette dernière est élevée.

ANNÉE BUDGÉTAIRE	REVENUS DU GOUVERNEMENT (MILLIONS DE DOLLARS)	TAUX DE CROISSANCE DES REVENUS	TAUX D'INFLATION ANNUEL
1974-1975	7 142		
1975-1976	8 228	15 %	11 %
1976-1977	9 540	16 %	8 %
1977-1978	10 955	15 %	8 %
1978-1979	11 650	6 %	9 %
1979-1980	13 049	12 %	9 %
1980-1981	14 472	11 %	10 %
1981-1982	17 742	23 %	12 %
1982-1983	19 557	10 %	12 %
1983-1984	21 641	11 %	6 %
De 1974 à 1983		119 %	85 %

2. Le gouvernement du Québec est en excellente situation financière malgré la pandémie

C'est d'ailleurs ce que la mise à jour budgétaire de mars 2022 a mis en évidence. Le retour à l'équilibre budgétaire réel est déjà prévu pour l'année prochaine (2023-2024). Le léger déficit affiché correspond en fait à l'investissement dans le Fonds des générations.

Le poids de la dette du Québec dans l'économie est revenu à son niveau pré-pandémie. Elle représente maintenant 43,1% du produit intérieur brut (PIB). Nous avons dépassé l'objectif de réduction de la dette qui avait été fixé en 2006. Alors que le gouvernement

souhaitait atteindre un ratio dette brute/PIB de 45 % en 2026, nous faisons mieux que l'objectif fixé.

Le gouvernement pourra essayer de plaider la « saine gestion des finances publiques » pour refuser d'augmenter suffisamment nos salaires, mais il n'aura aucun argument réel sur lequel s'appuyer. Le Québec a les moyens de reconnaître à sa juste valeur la contribution exceptionnelle et essentielle de ses travailleuses et travailleurs. A-t-on vraiment besoin de rappeler le rôle central qu'a joué le personnel du secteur public dans la crise sanitaire que nous avons traversée ?

Notre revendication salariale stimulerait-elle la spirale inflationniste ?

Les économistes nous mettent en garde qu'une spirale inflationniste pourrait être provoquée si les travailleuses et les travailleurs exigent des augmentations de salaires élevées pour compenser l'inflation, ce qui ferait augmenter les prix. L'inflation des prix incitant l'inflation des salaires, qui nourrirait à son tour l'inflation des prix.

« Pour casser cette spirale, il faut casser les attentes salariales », nous dira probablement le gouvernement. Pourtant, ni lui ni les économistes ne demanderaient aux compagnies d'accepter de faire des pertes pour éviter d'augmenter leur prix. Ils n'osent même pas exiger qu'elles réduisent leur marge de profits afin de limiter l'inflation. Rappelons que Desjardins démontrait que les

taux de bénéfices par action des entreprises inscrites à l'indice boursier TSX étaient aujourd'hui 30 % plus élevés qu'avant la pandémie.

Pourquoi, nous, travailleuses et travailleurs, devrions-nous accepter de perdre du pouvoir d'achat afin de lutter contre l'inflation ?

Cette exigence est d'autant plus insultante que l'inflation actuelle ne s'explique aucunement par la hausse des salaires. Ce sont l'explosion des prix des produits de base (énergie, alimentation, produits forestiers et miniers) ainsi que les problèmes d'approvisionnement mondiaux qui en sont à l'origine.

Accepter de « modérer » nos demandes salariales au nom de la lutte à l'inflation ne fera pas baisser le prix du baril de pétrole et ne contribuera pas à régler la guerre en Ukraine ou à décongestionner le port de Shanghai.



PRIMES, SUPPLÉMENTS, ALLOCATIONS ET AUTRES

Notre demande

- **Le Front commun revendique que tous les montants (primes, suppléments, indemnités et allocations) exprimés en montant fixe puissent minimalement être indexés des mêmes paramètres que les salaires et, pour y parvenir, propose que le libellé qui formule la demande soit le plus large possible.**

À chaque négociation, nous réclamons toujours cette majoration et différents libellés ont été utilisés par le passé pour le faire. Or, certains montants prévus aux conventions collectives dans le réseau de la santé n'ont pas été ajustés lors des précédentes rondes de négociation. C'est le cas notamment du montant forfaitaire trouble grave de comportement (TGC) qui a seulement été reconduit.



Les négociations sectorielles pourront amener des revendications supplémentaires si des ajustements plus importants sont recherchés.

- **Le Front commun souhaite exiger clairement, dès le dépôt de ses revendications à la table centrale, le maintien des primes et des allocations temporaires.**

Au cours de la dernière ronde de négociation, le gouvernement a mis de la pression sur les organisations syndicales en menaçant de ne pas maintenir les primes temporaires⁵ venant à échéance le 30 mars 2020.

Cette situation s'est produite à deux reprises. Une première fois, dans les jours précédents le 30 mars 2020, date à laquelle les primes venaient à échéance. Le gouvernement a soumis une offre globale qu'il nous demandait d'accepter, sinon il supprimait les primes. Malgré le rejet de l'offre globale, les primes ont finalement été reconduites pour une

période de six mois, ce qui donnait suffisamment de temps pour conclure la négociation, selon la partie patronale.

Dans les jours précédant le 30 septembre 2020, alors que la négociation n'était toujours pas terminée, le gouvernement nous demandait d'abandonner toutes nos demandes en lien avec les primes et les montants forfaitaires temporaires venant à échéance à cette date comme condition à leur maintien.

Normalement, les conditions de travail de la convention collective échue sont maintenues jusqu'à la signature d'une nouvelle entente. Cela nous empêche d'avoir à tout renégocier à chaque fois. Ce principe devrait s'appliquer à ces primes aussi.

Les fédérations et les syndicats des organisations composant le Front commun seront aussi invités à inclure dans leurs dépôts sectoriels une demande de maintien des montants temporaires.

5. Prime des ouvriers spécialisés, prime des psychologues, montants forfaitaires, TGC et CHSLD.



Centrale des syndicats
du Québec