



PROPOSITION SUR LES SALAIRES

UNE DEMANDE POUR RÉPONDRE À NOS BESOINS

UNE LUTTE RASSEMBLEUSE, À L'IMAGE DE LA CSN

Dans la négociation de toute convention collective, la question des salaires occupe nécessairement une place centrale, dans les revendications comme dans les débats. Le secteur public ne fait pas exception. Les salaires sont importants, d'abord et avant tout, car dans le système économique actuel, ce sont la principale source de revenus pour les travailleurs et leur famille.

Depuis le début des négociations regroupées du secteur public dans les années 1970, la CSN s'est démarquée par sa vision : la lutte pour les salaires se devait d'être rassembleuse, viser une plus

grande justice sociale et s'incarner dans un combat pour améliorer les conditions de vie de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. La présente ronde de négociation s'inscrit dans cette tradition.

Nous luttons pour améliorer nos salaires, non pas pour avoir un train de vie de millionnaires, mais d'abord pour répondre à nos besoins et à ceux de nos familles, tout simplement.

En 1972, à l'initiative de la CSN, les grandes organisations syndicales ont formé un premier Front commun et revendiqué un salaire minimum de 100 \$ par semaine. Le président de la CSN de l'époque, Marcel Pepin, disait :

« Le salaire minimal de 100 \$ est une nouvelle méthode de rémunération dont le système capitaliste ne peut s'accommoder et que le gouvernement rejette. Cette rémunération ne devrait pas être basée sur les besoins du marché, mais sur les besoins humains des travailleurs les moins favorisés. »

Ce montant n'était pas tombé du ciel : il correspondait au minimum vital pour nourrir une famille de deux enfants. Avec la hausse du coût de la vie, cette revendication d'un minimum vital est passée ensuite à 165 \$ par semaine en 1975 et a continué de croître par la suite.

DES SALAIRES INSUFFISANTS

Depuis 2015, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) calcule une mesure de revenu viable selon le type de ménage et la ville de résidence. Pour 2019, le revenu viable pour une personne avec un enfant se situe entre 34 236 \$ et 41 579 \$.

Pour quelqu'un qui travaille à temps complet, 41 579 \$ correspond à un salaire horaire de 22,76 \$. Actuellement, dans le secteur public, bon nombre de travailleuses et de travailleurs n'atteignent pas le minimum requis pour vivre décemment.

Salaire minimum en 2019

Santé et services sociaux	19,01 \$
Éducation	19,37 \$
Organismes gouvernementaux (réunis en CCSPP)	18,15 \$

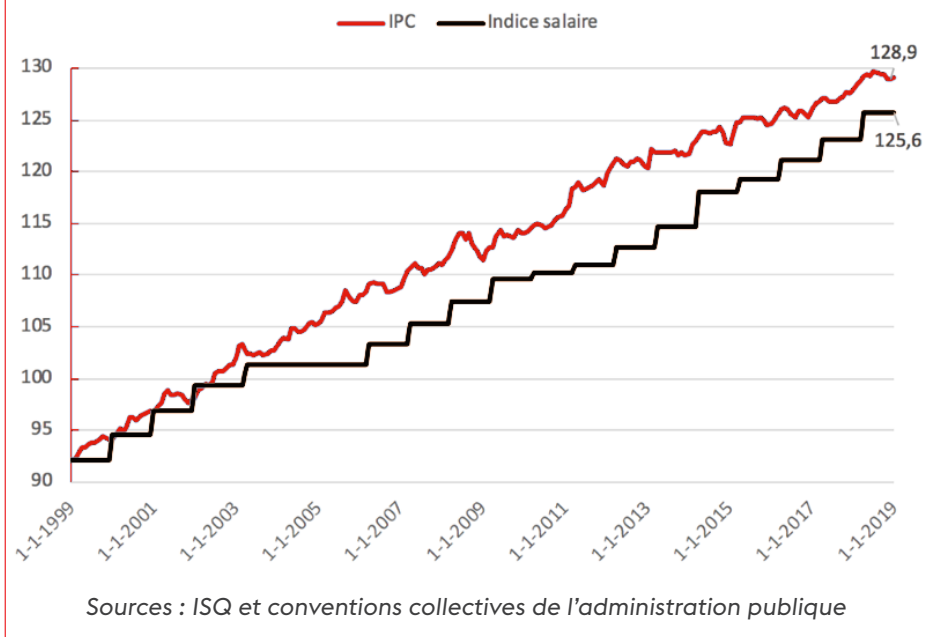
UN RETARD DE RÉMUNÉRATION QUI PERSISTE

Chaque année, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) procède à une comparaison de la rémunération et du salaire entre le secteur public et le reste du marché du travail. En comparant des pommes avec des pommes, c'est-à-dire des emplois comparables entre eux, l'Institut arrive chaque année au même constat : la rémunération globale des travailleurs des services publics est inférieure à celle du reste du marché, même en tenant compte des avantages sociaux. En 2018, l'écart au plan salarial était de 13,7%, sur le plan de la rémunération, il se chiffrait à 6,6%.

UNE PROTECTION CONTRE L'INFLATION

Personne ne devrait s'appauvrir à travailler : ni dans le secteur privé ni dans les services publics. La hausse du coût de la vie nous affecte tous et toutes. L'inflation, qui s'établit généralement entre 1% et 3% annuellement, vient gruger dans notre pouvoir d'achat. La revendication salariale actuelle vise à assurer que tous les salaires augmenteront au moins de 0,5% de plus que l'inflation. Nous voulons en finir avec l'incertitude de savoir si nos salaires auront augmenté plus ou moins vite que le coût de la vie. C'est pourquoi nous proposons de revendiquer un mécanisme annuel qui fasse en sorte que, si l'inflation s'avérait plus élevée que nos hausses de salaire, peu importe que celles-ci soient en montant fixe ou en pourcentage, qu'il y ait toujours un minimum garanti d'augmentation des salaires réels.

Croissance des salaires des personnes salariées de l'administration publique et de l'indice des prix à la consommation, de 1999 à 2019



LES HAUSSES DU PRIVÉ DANS UN CONTEXTE DE RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

La comparaison nous apprend que, depuis 33 ans, le secteur public a obtenu des augmentations annuelles inférieures à celles du secteur privé à 29 reprises.

Il est toujours difficile de faire des prévisions dans le domaine de l'économie. En ce moment, les principales prévisions pour 2019 du secteur privé québécois indiquent des augmentations en pourcentage de 2,1%. Selon plusieurs firmes de ressources humaines, notamment RGC et PCI Perreault Conseil, la pénurie de main-d'œuvre actuelle pourrait faire en sorte que les augmentations pour 2019 se situent plutôt autour de 4%, voire 4,2%.

DES FINANCES PUBLIQUES EN BONNE SANTÉ

Le Québec connaît actuellement les plus gros surplus budgétaires de son histoire. En mars 2019, le ministère des Finances estimait le surplus 2018-2019 à 2,5 milliards. Moins de deux mois plus tard, la prévision était haussée à 3,6 milliards. L'Institut du Québec prévoit quant à lui que le surplus pour 2018-2019 devrait être de 4,3 milliards, voire aller peut-être jusqu'à 5,5 milliards.

Ces surplus ont été gagnés sur le dos des travailleurs et des travailleuses des services publics ainsi que de la population qui a vu son accès aux services diminuer pendant les années libérales.

Les années d'austérité ont lourdement affecté nos réseaux : tant nos revendications sur les conditions de travail que celles sur les salaires sont plus légitimes que jamais. Le Québec a les moyens de répondre à nos besoins, afin que nous puissions améliorer l'accès et la qualité des services à la population.

Surplus budgétaire du Québec depuis 2013

en millions de dollars (M\$)

Année	Versement au Fonds des générations (M\$)	Total des surplus (M\$)
2017-2018	2292	4915
2016-2017	2001	4362
2015-2016	1453	3644
2014-2015	1279	136
2013-2014	1121	-1703