

Une richesse dont les salariés ne voient pas la couleur

JACQUES ROUILLARD

Professeur à l'Université de Montréal et auteur de l'ouvrage *Le Syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire* (Boreal, 2004)

On a bien raison de répéter que ce n'est jamais le temps pour les employés des secteurs public et parapublic de réclamer une amélioration de leur salaire et de leurs conditions de travail. De nos jours, c'est le lourd déficit anticipé qui sert de motif au gouvernement pour offrir des augmentations dérisoires: 7 % pour les cinq prochaines années, alors que l'inflation atteindra probablement 11 %.

En 2005, il avait mis fin abruptement aux négociations en faisant adopter une loi spéciale imposant d'autorité les hausses de rémunération de ses 510 000 employés directs et indirects. Les hausses imposées sur six ans, équivalentes à 1,2 % par année, se sont situées nettement en deçà de l'inflation.

On se rappellera que la ministre Monique Jérôme-Forget reprochait alors aux syndicats «de demander la lune» et évoquait l'incapacité des contribuables de payer davantage. À l'époque, aucune récession n'était en vue et le Québec connaissait depuis le début des années 2000 une bonne performance économique. Le gel des salaires des employés des secteurs public et parapublic pendant les deux premières années du décret a permis au gouvernement libéral élu de dégager une marge de manœuvre pour réduire les impôts des particuliers en 2006-07.

Syndiqués pénalisés

Les faibles augmentations consenties en 2005 maintiennent toujours en 2009 la rémunération globale des employés de l'État (comprenant les avantages sociaux et heures de travail) sous la moyenne des emplois comparables avec le secteur privé syndiqué (-10 %), l'administration fédérale (-14 %) et même par rapport à celle de l'ensemble des salariés québécois (-3,7 %), qu'ils soient syndiqués ou pas. Certains, toujours heureux de pousser vers le bas la rémunération dans le secteur public, voudraient que la comparaison avec le secteur privé se fasse à partir d'un éventail d'entreprises de moins de 200 employés ou qu'on fasse payer aux syndiqués leur relative sécurité d'emploi.

Dans le premier cas, on enlève aux syndiqués les bénéfices de la taille de leur unité de négociation et, dans l'autre, on les pénalise pour un avantage relatif. Plus du tiers des employés (36 %), qui ont des emplois sur appel, occasionnels ou temporaires, n'ont aucune sécurité d'emploi. D'autre part, le gouvernement peut voter en tout temps une loi qui lui permettrait de licencier des fonctionnaires. Ainsi, en 1982, la proposition gouvernementale comprenait le licenciement de 17 430 fonctionnaires si les syndicats ne renonçaient pas aux augmentations prévues à leur convention. En 1996, le président du Conseil du trésor évoquait la possibilité de perte de milliers



CLÉMENT ALLARD LE DEVOIR

Réjean Parent, président de la CSQ, Claudette Carbonneau, présidente de la CSN, Michel Arsenault, président de la FTQ, Régine Laurent, présidente de la FIQ, et Lucie Martineau du SFPQ ont manifesté le 22 février dernier devant l'Assemblée nationale en compagnie de plus de 3000 syndiqués.

d'emplois si les syndicats n'acceptaient pas la réouverture de leur contrat de travail.

Les évaluations présentées précédemment comparant la rémunération du secteur public à celle d'autres groupes de travailleurs proviennent de données colligées par l'Institut de la statistique du Québec. L'Institut reprend le travail qu'effectuait l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération depuis 1985. L'analyse des comparaisons effectuées par ces deux organismes permet de mesurer l'ampleur du recul des employés de l'État qui ont subi de nombreuses lois spéciales (1982, 1983, 1986, 1993, 1997, 1999, 2005) comportant des récupérations salariales, la réouverture de leur convention, des gels ou de faibles hausses de rémunération. Une telle médecine a rétrogradé le secteur public par rapport à la rémunération globale des autres salariés syndiqués qui était presque à parité à la fin des années 1980. L'écart s'est accentué -7 % en moyenne dans les années 1990 pour atteindre -18,7 % en 2006 et -14,8 % en 2009.

Front commun

Depuis les années 1970, le gouvernement s'est appliqué à suivre une politique de rémunération ayant pour objectif d'aligner la rémunération du

secteur public sur celle du secteur privé. Selon la logique gouvernementale, il appartenait aux entreprises et aux forces du marché de déterminer les niveaux de rémunération des salariés, l'État devant se contenter d'être un acteur neutre. Mais depuis les années 1990, il n'est plus un acteur neutre: les faibles augmentations salariales influent à la baisse sur l'ensemble de la structure des salaires au Québec.

C'est la conséquence inévitable du volume important de travailleurs salariés participant directement et indirectement aux négociations du front commun. En 2009, on peut dire qu'aux 560 000 employés des secteurs public et parapublic s'ajoute tout le secteur péripublic (sociétés d'État, Hydro-Québec, universités, secteur collégial), où sont reprises les politiques de rémunération gouvernementales qui influencent également la négociation dans le secteur municipal. C'est donc environ 20 % des employés salariés au Québec qui sont touchés directement ou indirectement par la négociation du front commun.

Améliorer leur sort

Les résultats de ces négociations ont également des répercussions sur le secteur privé. Des études d'économistes au début des années 1980

montraient que les gains obtenus lors des négociations du secteur public avaient des effets d'entraînement bénéfiques pour les travailleurs du secteur privé. De nos jours, c'est le contraire qui prévaut. Les augmentations obtenues dans le secteur public, qui sont en deçà de l'inflation depuis trente ans, contribuent à maintenir, en moyenne, les hausses salariales de l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, sous la hausse des prix. Depuis trois décennies, les salariés n'augmentent pas leur pouvoir d'achat même si, en général, la croissance économique est au rendez-vous. En effet, le produit intérieur brut s'est accru de 2,3 % par année au Québec et la productivité du travail a augmenté de 1,2 % par année de 1981 à 2008.

C'est unique dans l'histoire du Québec que les salariés ne puissent bénéficier d'une amélioration de leur sort sur une aussi longue période. La richesse se crée, mais les travailleurs salariés n'en voient pas la couleur. Sa redistribution est toujours reportée à plus tard. Depuis près de trente ans, l'affaiblissement du rapport de force syndical dans le secteur public comme privé se traduit donc par un recul de la rémunération et, en conséquence, par une répartition plus inégalitaire de la richesse.