



## Négociier vers l'avant pour renforcer l'économie



La négociation d'augmentations de salaire décentes n'aide pas seulement les travailleurs, leurs familles et leur communauté. L'économie en profite aussi. Depuis la récession de 2008, les dépenses des familles qui gagnent de bons salaires sont l'un des principaux moteurs de la croissance économique. Malheureusement, cela est en train de changer.

En effet, la stagnation des salaires actuelle nuit à l'économie. En raison d'une faiblesse inattendue des dépenses de consommation et des investissements immobiliers, la Banque du Canada a décidé en janvier de reporter la hausse des taux d'intérêt.

Lorsque la Banque augmente les taux d'intérêt, le coût d'emprunt pour les dépenses de consommation et l'immobilier augmente. Comme les Canadiens ont une dette de près de 1,78 dollar pour chaque dollar de revenu disponible, la situation est insoutenable sans augmentation des salaires.

On peut suivre la croissance des salaires de diverses façons. La Banque du Canada utilise quatre mesures produites par Statistique Canada pour estimer la croissance moyenne des salaires horaires. C'est la moyenne « salaires-comm ». La Banque du Canada considère qu'une croissance de 3 % de cette moyenne constitue une croissance saine. Depuis 2011, cette moyenne oscille entre 2 et 3 %. Elle n'a atteint 3 % qu'une fois, soit au dernier trimestre de 2017.

Cette moyenne est toutefois trompeuse. Elle est gonflée par la croissance plus rapide des salaires des travailleurs les mieux rémunérés, alors que la plupart des travailleurs ont connu une croissance de leur salaire beaucoup plus faible. En ce qui concerne les travailleurs syndiqués, la moyenne canadienne dans les principales conventions collectives négociées en 2018 était de 1,3 %, contre 1,7 % en 2017. C'est dans les trois provinces productrices de pétrole que la plus faible croissance des salaires dans les ententes négociées a été enregistrée. En Alberta et à Terre-Neuve-et-Labrador, la croissance a été d'à peine 0,1 % ! La Colombie-Britannique est la seule province où les hausses salariales négociées ont dépassé 2 % en 2018.

Si l'on tient compte de la hausse des prix survenue en 2018 et de celle prévue en 2019, le portrait est encore pire pour les travailleurs syndiqués. Il n'y a qu'au Québec que les ajustements salariaux négociés arrivent à suivre l'inflation.

Il n'est donc pas surprenant que les familles dépensent avec plus de prudence. Mais pourquoi les salaires sont-ils si faibles? Compte tenu de la vigueur de l'emploi et de la croissance du produit intérieur brut, ils devraient pourtant augmenter plus rapidement.

En comparant la croissance du salaire horaire moyen des travailleurs à temps plein en 2008 et en 2018, on constate que la croissance des salaires accuse un retard sur les autres indicateurs. En 2008, l'augmentation a été

de 4,3 %. En 2018, avec un taux de chômage plus bas, elle n'était que de 2,4 %, un chiffre encore une fois gonflé par l'augmentation du revenu des plus hauts salariés. Dans plusieurs provinces, les travailleurs à bas salaire ont vu leur situation s'améliorer en raison de la hausse du salaire minimum, mais la croissance des salaires de la classe moyenne est beaucoup plus faible.

Plusieurs facteurs expliquent cette faiblesse persistante. Mentionnons les concessions et les clauses de disparité de traitement réclamées par les employeurs à la table de négociations, la croissance de la précarité d'emploi, l'affaiblissement des lois du travail et des mesures de protection des travailleurs, la sous-traitance, ainsi que les compressions et les gels salariaux imposés par plusieurs gouvernements provinciaux.

La politique de négociation du SCFP *Aller de l'avant* présente le plan de notre syndicat pour résister aux concessions et aux clauses de disparité de traitement, notamment en aidant les sections locales à obtenir de réelles augmentations de salaire. À la Conférence nationale sur la négociation, les membres développeront leurs compétences et partageront des stratégies pour continuer à aller de l'avant ensemble. C'est une bonne nouvelle pour les membres du SCFP, dont beaucoup attendent une augmentation de salaire depuis longtemps, mais c'est aussi une bonne nouvelle pour l'économie.

Pour savoir à quel rythme votre salaire augmente, utilisez la calculatrice du SCFP : [scfp.ca/calculatrice-salaires-reels](http://scfp.ca/calculatrice-salaires-reels).

# COUP D'ŒIL SUR L'ÉCONOMIE

## Une étude américaine révèle que l'écart de richesse entre les races se creuse

Une nouvelle étude de l'Institute for Policy Studies montre que l'écart de richesse croissant aux États-Unis comporte une composante raciale importante. Le rapport intitulé *Dreams Deferred* utilise les données de la Banque centrale américaine pour illustrer l'évolution de la répartition de la richesse depuis 1983. La richesse de la famille noire médiane a diminué de moitié au cours des 30 dernières années, tandis que celle de la famille blanche médiane s'est accrue d'un tiers.

Le rapport souligne que les politiques publiques américaines défavorisent certaines classes sociales et les personnes racisées. Les solutions visant à éliminer l'écart de richesse devront donc prendre en compte les facteurs de la classe sociale et de la race. L'organisme recommande d'offrir un soutien financier aux nouveaux parents, l'instauration d'un impôt pour le 0,1 % des plus riches et un examen des politiques fédérales afin de comprendre leur impact sur l'inégalité croissante entre les races.

Le Canada ne dispose pas des données permettant de suivre l'inégalité de la richesse des familles noires, racisées ou autochtones. Le SCFP et d'autres syndicats demandent depuis longtemps au gouvernement fédéral de recueillir ces données afin qu'on puisse comprendre et résoudre ce problème.

## Les inégalités augmentent considérablement

Les milliardaires de la planète se sont encore enrichis l'an dernier. Par conséquent, l'écart entre les plus



## SERVICES PUBLICS OU FORTUNES PRIVÉES ?

riches des riches et les 3,8 milliards de personnes les plus pauvres qui constituent la moitié de la population mondiale, s'est encore creusé.

Selon le rapport annuel d'Oxfam intitulé *Services publics ou fortunes privées ?* qui a été publié pendant le Forum économique mondial de Davos, la richesse des milliardaires à l'échelle mondiale a augmenté de 12 % l'an dernier. C'est 3,3 milliards de dollars par jour. La richesse des milliardaires canadiens a augmenté de près de 20 milliards de dollars de mars 2017 à mars 2018. Selon Oxfam, cette somme permettrait d'offrir des services de garde abordables à toutes les familles canadiennes.

Le rapport montre à quel point l'augmentation de cet écart frappe plus durement les femmes et les filles. Les réductions d'impôt, qui profitent majoritairement aux hommes riches, font en sorte que les services publics qui permettent aux femmes et aux filles de sortir de la pauvreté sont sous-financés. Le rapport d'Oxfam estime à 13,2 billions de dollars la valeur annuelle combinée des soins non rémunérés prodigués par les femmes dans le monde, soit 43 fois les ventes annuelles d'Apple.

## Les inégalités raciales et sexuelles persistent en Ontario

Selon un nouveau rapport de la section ontarienne du Conseil canadien des politiques alternatives (CCPA), les travailleurs racisés sont surreprésentés dans les emplois précaires à bas salaire, à temps partiel ou temporaires. Le taux de chômage des travailleurs racisés est également plus élevé que la moyenne des travailleurs. Les écarts salariaux qui les désavantagent sont aussi importants. Ce rapport intitulé *Persistent Inequality : Ontario's Colour-coded Labour Market* compare les données des recensements de 2006 et 2016 pour dénoncer les inégalités sur le marché du travail ontarien.

Le rapport constate que les femmes racisées ont le taux de chômage le plus élevé de tous les groupes. En outre, elles gagnent 58 cents pour chaque dollar gagné par un homme blanc. La pauvreté est également beaucoup plus répandue dans les familles racisées : 21 % des familles racisées avaient un revenu après impôt inférieur au seuil de faible revenu établi par Statistique Canada, contre 11,5 % des familles blanches.

Le rapport souligne que les tendances varient au sein des différents groupes racisés, d'où l'importance de comprendre les effets de la discrimination sur ces groupes. Le CCPA recommande des réformes qui soutiennent tous les travailleurs à faible salaire, comme des dispositions qui imposent l'égalité de rémunération et d'avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel, à temps plein et temporaires.

*L'Économie au travail* est publiée sur une base trimestrielle par le Syndicat canadien de la fonction publique pour offrir aux travailleurs et à leurs représentants de l'information accessible, des analyses fouillées des tendances économiques et des outils pour faciliter les négociations.

Découvrez les éditions de *L'Économie au travail* en ligne à [scfp.ca/economie-au-travail](http://scfp.ca/economie-au-travail). Accédez aussi à d'autres liens utiles.

Pour s'abonner par courriel à *L'Économie au travail*, allez à [scfp.ca/abonnement](http://scfp.ca/abonnement).

À moins d'indications contraires, tout le contenu a été rédigé par Angella MacEwen. Karin Jordan est la rédactrice en chef. La relecture a été effectuée par Céline Carré et Anny Robert. La mise en page a été réalisée par Sarah Walker.

Veuillez communiquer par courriel ([amacewen@cupe.ca](mailto:amacewen@cupe.ca)) pour toute correction, question, suggestion ou contribution.



**SCFP** | Syndicat canadien de la fonction publique



# ORIENTATIONS ÉCONOMIQUES

<b>Croissance</b>	La croissance de l'économie canadienne a été plus forte que prévu en 2018, mais la Banque du Canada prévoit une croissance plus lente cette année. En janvier, elle a abaissé ses prévisions de croissance du produit intérieur brut pour 2019 de 2,1 à 1,7 % en raison de la faiblesse des prix des produits de base et des conflits commerciaux mondiaux.
<b>Emploi</b>	Le taux de chômage a atteint son plus bas niveau en 40 ans en 2018, oscillant entre 5,8 et 6,0 % tout au long de l'année. La croissance de l'emploi devrait être légèrement plus lente en 2019.
<b>Salaires</b>	L'augmentation moyenne du salaire de base dans les conventions collectives a été de 1,3 % en 2018, comparativement à 2,3 % pour la hausse moyenne de l'ensemble des salaires.
<b>Inflation</b>	L'inflation devrait continuer à avoisiner les 2,0 % en 2019 et 2020.
<b>Taux d'intérêt</b>	En janvier dernier, la Banque du Canada a maintenu son taux directeur à 1,75 %. Elle prévoyait initialement augmenter son taux jusqu'à trois fois en 2019, mais la faiblesse des prix du pétrole et la baisse des dépenses des ménages pourraient la convaincre d'opter pour le statu quo.

## AUGMENTATIONS DES SALAIRES ET DES PRIX

	Moyenne canadienne	Secteur fédéral	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.
<b>Hausse moyenne du salaire de base dans les grandes conventions collectives (2017)</b>	1,7 %	1,5 %	--	--	0,9 %	1,0 %	1,8 %	2,0 %	1,4 %	1,6 %	0,7 %	2,0 %
<b>Hausse moyenne du salaire de base dans les grandes conventions collectives (2018)</b>	1,3 %	1,8 %	0,1 %	1,5 %	1,2 %	--	1,8 %	1,8 %	1,9 %	0,6 %	0,1 %	2,1 %
<b>Inflation moyenne (2018)*</b>	2,3 %	--	1,6 %	2,3 %	2,2 %	2,1 %	1,7 %	2,4 %	2,5 %	2,3 %	2,4 %	2,7 %
<b>Inflation moyenne (prévisions pour 2019)**</b>	1,8 %	--	1,9 %	1,8 %	1,8 %	1,8 %	1,8 %	1,8 %	1,8 %	1,8 %	1,7 %	1,9 %

Travail Canada. Données sur les ententes salariales de janvier à novembre 2018.

\*Statistique Canada. Tableau 18-10-0005-01 : Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle.

\*\*Selon les prévisions des banques TD, Royale et de Montréal en date du 15 janvier 2019.

# Se battre pour l'équité à la table de négociations

Avez-vous déjà entendu parler du concept d'intersectionnalité? Savez-vous qu'il découle d'une analyse de la discrimination en milieu de travail?

Kimberlé Crenshaw, une éminente spécialiste de la Théorie critique de la race, a inventé ce terme en 1989, alors qu'elle étudiait une affaire judiciaire survenue aux États-Unis. Un groupe de femmes noires a poursuivi General Motors pour discrimination fondée sur la race et le sexe.

Ces femmes ont démontré que GM engageait des hommes pour certains types d'emplois (à l'atelier, par exemple) et des femmes pour d'autres (comme le secrétariat). De plus, la compagnie embauchait des hommes noirs pour les postes à prédominance masculine, mais elle n'embauchait pas de femmes noires pour les postes à prédominance féminine.

Le tribunal a rejeté leur plainte. Il a affirmé qu'on ne pouvait pas combiner discrimination raciale et sexuelle. Il n'existait aucun cadre juridique reconnaissant l'interaction entre ces formes de discrimination que vivent les femmes de race noire ou la différence entre cette situation et celle des femmes de race blanche ou des hommes de race noire.

Aujourd'hui, le concept d'intersectionnalité dépasse le monde du travail. Il est utilisé pour reconnaître et comprendre les multiples façons dont les personnes sont confrontées à la discrimination. L'utilisation d'une analyse intersectionnelle dans le cadre de la négociation collective contribue aux efforts du SCFP visant à faire avancer les droits de la personne et l'équité, y compris auprès des femmes, des Autochtones, des personnes noires et racisées, des personnes ayant un handicap et des personnes LGBTQ2+.

L'intersectionnalité est une approche importante pour nos sections locales et l'ensemble du mouvement syndical. Lorsqu'on examine qui sont les laissés-pour-compte dans un lieu de travail, on trouve des moyens pour améliorer leur sort à la table de négociations. Par exemple, l'étude de la précarité

d'emploi dans une perspective intersectionnelle aide à comprendre pourquoi les femmes racisées affichent un écart salarial plus important face aux hommes que les femmes blanches.

Il faut tenir compte des différentes conséquences que les systèmes de pouvoir et de discrimination ont sur certaines personnes. Pour construire une économie qui respecte tous les travailleurs, il faut comprendre les obstacles auxquels ils sont confrontés et tenir compte des personnes affectées pour éliminer ces obstacles à la table de négociations. Une approche intersectionnelle contribue au renforcement de la solidarité et incite à l'action pour une économie inclusive.

Le SCFP a produit une trousse intitulée *Négocier l'égalité* pour aider ses sections locales à rendre leur milieu de travail plus équitable et plus inclusif. Il existe de nombreuses façons de lutter pour l'égalité à la table de négociations. On peut travailler sur

l'équité salariale et l'équité en emploi, résister aux clauses de disparité de traitement, réclamer des mesures d'accommodement pour les membres qui ont des besoins différents (garde d'enfants, accessibilité des édifices, santé mentale, traduction des documents importants dans la langue maternelle), ou encore négocier une clause anti-harcèlement qui protège les travailleurs du racisme, de l'islamophobie ou de la transphobie au travail.

Le SCFP a produit plusieurs autres ressources sur ce sujet, dont les titres suivants :

- *L'équité en emploi : pour des milieux de travail représentatifs de la société*
- *Les racines profondes du harcèlement et des blessures psychologiques au travail*
- *Rapport sur le travail précaire dans le secteur public*

