

<https://www.pressegauche.org/Augmentations-salariales-parametriques-1-dans-les-secteurs-public-et-parapublic>



Augmentations salariales paramétriques[1] dans les secteurs public et parapublic et inflation (Indice des prix à la consommation [IPC] de 2003 à aujourd'hui



- Politique québécoise - Mouvement syndical québécois -

Copyright © Presse-toi à gauche ! - Tous droits réservés

Un attaché politique d'un ex-ministre qui a été directement impliqué dans une des quatre dernières rondes de négociations dans les secteurs public et parapublic nous a appris ce qui suit (et nous citons intégralement le contenu du courriel qu'il nous a acheminé) : « Je vous informe cependant que le cadre financier à moyen terme prévoit une augmentation de la rémunération globale se chiffrant à 2 % par année. Il est impératif que les négociations s'effectuent à l'intérieur de ce cadre. »

Retour en arrière : Hausses de salaires et inflation de 2003 à 2020

La ronde de 2003 à 2005

Le contrat de travail des employéEs syndiquéEs des secteurs public et parapublic arrivait à échéance le 30 juin 2003. Le gouvernement de Jean Charest offrait 12,6 % sur « 6 ans » (de mars 2004 à mars 2010), incluant le coût de la facture de l'équité salariale. Après deux années de négociations interminables, le 14 décembre 2005, le premier ministre Jean Charest annonçait la convocation, pour le lendemain, de l'Assemblée nationale afin de faire adopter une loi spéciale imposant par décret les conditions de travail et de rémunération des 536 100 employéEs syndiquéEs des secteurs public et parapublic. C'est dans le cadre de l'adoption de l'unique projet de loi 142 que les conventions collectives sont « renouvelées » autoritairement jusqu'au 31 mars 2010. Les salaires sont augmentés de 2 % par année pour les années allant de mars 2006 à mars 2010 inclusivement. Rien n'est prévu pour les six derniers mois de 2003, les années 2004, 2005 et les 3 premiers mois de 2006. Rien, c'est-à-dire 0% d'augmentation salariale pour les employéEs syndiquéEs des services publics pendant une longue traversée du désert qui dure et perdure durant 33 mois. EmployéEs que le gouvernement décrit comme des « privilégiés ». « Privilégiés », vraiment ?

Cette ronde de négociation (une ronde de « négociation simulée » du côté du gouvernement) se conclut par l'adoption d'un décret-loi qui prévoit un modeste 8% d'augmentation salariale paramétrique pour une période non pas de 6 ans, mais bien plutôt de 6 ans et neuf mois (de juin 2003 à mars 2010). Un « contrat de travail » d'une telle longueur de temps constitue un véritable précédent dans les secteurs public et parapublic. Il s'agit même d'un contrat qui va largement au-delà de la durée prévue par la loi (trois ans).

Dans une entrevue que Jean Charest accordait à Antoine Robitaille du quotidien Le Devoir on peut lire ceci :

« Fier de la non-négociation » « M. Charest se dit « fier » de la nouvelle « approche » de non-négociation conçue par son gouvernement, celle du « cadre financier » inamovible. C'est à son sens « une approche basée sur la franchise » en ce qui a trait à l'état des finances publiques. Il a avoué hier qu'il n'avait jamais été question de déroger à ce cadre, « établi dès le départ », en juin 2004, puisqu'il s'agissait de la véritable « capacité de payer » des Québécois [2]. »

Nous devons reconnaître que Jean Charest n'a pas eu peur de confier au journaliste Antoine Robitaille, avec une rarissime transparence, le contenu explicite de son approche de la négociation dans les secteurs public et parapublic. Pour l'essentiel elle correspondait à ceci : prédéterminer à l'avance (en juin 2004) la modeste hausse salariale et la très longue durée de la « convention collective »[3], même si le tout était contraire au cadre juridique de la négociation. L'auteur des présentes lignes a communiqué en 2005 avec un membre du personnel du cabinet du premier ministre pour connaître la raison d'un contrat de travail d'une telle durée qui présente, à l'évidence même, un caractère contraire à la loi ? La réponse a été directe, précise et absolument déroutante : « Une négociation dans

les secteurs public et parapublic ça prend beaucoup de temps et nous avons d'autres priorités pour le Québec ».

Jean Charest a réussi, lors de la ronde de négociation de 2003 à 2005, à transformer le régime légal de négociation des rapports collectifs de travail en authentique régime de négociation factice (ou en régime de négociation de façade, si vous préférez). Pour ce qui est des augmentations paramétriques (8% pour 6 ans et 9 mois), elles étaient, comme nous le verrons plus loin, largement inférieures à l'inflation.

La ronde de 2010

L'entente intervenue le 25 juin 2010 entre d'un côté les dirigeants syndicaux de l'époque (Michel Arsenault de la FTQ, Claudette Carbonneau de la CSN et Réjean Parent de la CSQ) et de l'autre la présidente du Conseil du trésor Monique Tremblay et le premier ministre Jean Charest, comportait les paramètres suivants : une augmentation salariale fixe de 6 % sur 5 ans et des ajustements salariaux additionnels de 4,5 % (1 % pour tenir compte de l'inflation et un éventuel 3,5 % si l'économie du Québec progressait de plus de 17 %, de 2010 à 2013 inclusivement). Dans les faits, les hausses paramétriques de salaire n'auront été que de 7,5 % de mars 2010 à mars 2015.

La ronde de 2014-2015

C'est en décembre 2014 que le président du Conseil du trésor, Martin Coiteux, soumet aux négociatrices et négociateurs syndicaux une révoltante proposition salariale : 3% d'augmentation pour un contrat de travail de 5 ans (0% pour 2015 ; 1% pour 2016 ; 1% pour 2017 ; 1% pour 2018 et 0% pour 2019). Sous prétexte que le déficit était un « gouffre » (jamais réellement démontré), le premier ministre libéral, Philippe Couillard, a réussi le tour de force suivant : il est parvenu à convaincre les porte-parole syndicaux que les salariéEs syndiquéEs n'obtiendraient pas plus que 5.25% d'augmentation salariale pour la période allant de mars 2015 à mars 2020 (0% en 2015, 1,5% en 2016, 1,75 en 2017, 2% en 2018 et 0% en 2019). Une précision s'impose pour l'année 2019, une majoration de 2,5% de la structure salariale globale a été convenue.

Augmentations paramétriques et Inflation (ou Indice des prix à la consommation [IPC]) de 2003 à 2020

Les augmentations salariales paramétriques ont donc été, de juin 2003 à mars 2020, de l'ordre de 20,75% (8%+ 7,5% + 5,25% = 20,75%) +2,5% de majoration de la structure salariale convenue en 2019 entre les parties. Pour ce qui est de l'inflation, pour les années allant de 2004 à 2020, elle s'élève à 26,1%. Il faut par ailleurs ajouter, à ce pourcentage de 26,1%, l'Indice des prix à la consommation enregistré pour les six derniers mois de 2003 (de juillet à décembre inclusivement) et celui des trois premiers mois de 2021[4] (de janvier à mars)[5].

La « régression » de l'enveloppe salariale des syndiquées des secteurs public et parapublic de 2003 à aujourd'hui

Rappelons que de 2003 à aujourd'hui, la part des « dépenses (sic) de programmes » consacrée à la rémunération des syndiquéEs des secteurs public et parapublic est passée de 46,1% à 42%. Concrètement, même en incluant le coût de l'équité salariale et de la relativité salariale, le gouvernement est parvenu à amputer l'enveloppe salariale des syndiquéEs des secteurs public et parapublic de l'astronomique somme de 3,8 G. ou l'équivalent aujourd'hui de 10% de la masse salariale[6]. Convenons qu'il s'agit là d'une somme considérable qui rend compte en partie du retard salarial que ne cesse de constater, année après année, l'Institut de la statistique du Québec dans son étude annuelle de la rémunération des salariéEs de l'administration québécoise par rapport à différentes catégories de salariéEs (secteur privé, administration municipale, fédérale, universitaire et autres). Devant ces données nous pouvons candidement formuler la question suivante : est-ce vraiment ainsi que se font traiter des personnes privilégiées ?

Proposition pour une analyse comparative

Il serait intéressant de passer à la loupe les augmentations salariales qui ont été accordées aux employéEs, toutes catégories confondues, d'Hydro-Québec, de Loto-Québec, de la SAQ, de la Caisse de dépôt et de placement du Québec (CDPQ), d'Investissement Québec et de l'industrie de la construction durant cette période qui va de juin 2003 à aujourd'hui ? Il serait encore plus intéressant de regarder comment les émoluments des députéEs, des procureurEs de la Couronne, des policières et des policiers de la Sûreté du Québec, des médecins spécialistes et des omnipraticiens ont progressé à la hausse, de manière spectaculaire dans certains cas, durant ces quasiment vingt dernières années. Ce sont là des organismes « péripublics », un secteur d'activité économique[7], des personnes salariées ou des « entrepreneurEs » (ou professionnelLEs indépendantEs) dont la rémunération pèse lourdement dans les finances publiques[8]. Sur la base de cette étude comparative jaillirait enfin la lumière. Il serait possible d'identifier clairement les groupes « privilégiés » et les autres qui sont constamment refoulés dans la catégorie des « désavantagés » et des « perdants au change ». À coup sûr, nous serions en mesure de constater qui sont les véritables privilégiés qui ont eu droit à des augmentations salariales supérieures à ce qui a été offert ou négocié pour le personnel syndiqué des services publics de 2003 à aujourd'hui. Mentionnons que dans plusieurs des secteurs qui ont profité d'une certaine forme de « largesse ministérielle », nous sommes en présence d'une main-d'oeuvre à prédominance masculine. Hasard ?

Conclusion

Pourquoi en matière de hausse de traitement le gouvernement adopte-t-il une orientation qui s'inspire de l'adage (ou de l'expression consacrée) « deux poids, deux mesures » ? Pourquoi face à deux situations analogues adopte-t-il une logique d'augmentation injuste, discriminatoire et désavantageuse pour les différents personnels syndiqués à son emploi dans les services publics ? Y a-t-il des personnes, aux yeux du gouvernement, qui effectuent (selon les secteurs qu'il finance) un travail dont la rémunération mérite de croître ou d'être haussée de manière vertigineuse et d'autres non ? Autrement dit, y a-t-il pour le premier ministre, le ministre des Finances et la présidente du Conseil du trésor, des personnes qui effectuent des tâches essentielles qui dans un cas se qualifient pour obtenir des hausses salariales à la hauteur de la valeur de leur prestation de service ou de travail et dans l'autre cas non ? Que dire maintenant des augmentations de salaire qui ont été négociées pour les professeurEs syndiquéEs dans les universités versus les cégeps ? Sont-elles identiques ou plus généreuses du côté des établissements universitaires ? Dans un texte qu'il a publié à ce sujet dans le quotidien La Presse en 2014, Francis Vaillie précisait que du début des années quatre-vingt à 2013, l'écart salarial entre les professeurEs d'université et les professeurEs de cégep est passé de 38 % à 62 %[9]. Un écart absolument intéressant et surtout très avantageux pour les professeurEs universitaires. Non ?

Force est de conclure que les faibles salaires que le gouvernement du Québec verse à ses propres salariéEs syndiquéEs des services publics représentent pour lui une source de richesse insoupçonnée. Cela lui procure une belle marge de manoeuvre pour en récompenser prodigieusement quelques-unEs (les *happy few*). C'est véritablement cette inacceptable politique de sous-rémunération systématique - et répétitive dans le temps - de ses salariéEs syndiquéEs qui lui permet d'en donner plus à certainEs et moins à d'autres. Il faut savoir que ce sont des ministres et des sous-ministres qui ont un poids déterminant dans la négociation des secteurs public et parapublic[10] qui ont décidé, depuis la fin des années quatre-vingt-dix et le début des années 2000, de contenir dans un inflexible modeste « 2% par année » l'accroissement de l'enveloppe monétaire des « EmployéEs syndiquéEs » des services publics. C'est ce choix arrêté derrière des portes closes et jamais négocié avec la partie syndicale, qui dicte ensuite le déroulement de la négociation ou de la « non-négociation » (selon l'expression de Jean Charets). Face à ses salariéEs syndiquéEs, le gouvernement adopte un cadre financier que Philippe Couillard a déjà qualifié « d'immuable »[11]. C'est précisément ce choix fixé unilatéralement à l'extérieur de la « table centrale » de négociation et qui devient tout au long de la ronde de négociation un plafond indépassable, qui nous autorise à avancer que cela fait du gouvernement du Québec un authentique « État exploiteur » qui sous-rémunère délibérément et consciemment ses 550 000 salariéEs syndiquéEs qui sont à environ 75% des femmes. Comment

qualifier ce biais, monsieur Legault ? Se peut-il que nous soyons ici en présence d'un biais qui relève d'un « sexisme systémique » ?

Une perspective d'avenir

Puisqu'il est préférable de terminer sur une note d'espoir, allons-y d'abord d'une remarque de l'ordre de la récapitulation et ensuite tentons d'esquisser une piste de solution porteuse d'avenir, car il est nécessaire selon nous de trouver une voie alternative à envisager pour nous sortir de ce cercle à la fois vicieux et infernal.

Depuis la fin des années soixante-dix (1979 pour être plus précis), les gouvernements qui se sont succédé à Québec n'ont jamais cessé de mettre en opposition la rémunération des salariéEs syndiquéEs des services publics versus la capacité de payer des contribuables. Depuis la ronde de négociation de 2003 à 2005, sous la gouverne de Jean Charest, l'élément additionnel nouveau consiste en ceci : l'État patron se présente à la table dite « centrale » de négociation en ayant préalablement adopté un cadre financier « rigide » (« immuable », « inamovible »). L'augmentation de la rémunération globale ne doit pas dépasser 2% par année. Voilà ce qui explique en grande partie pourquoi les augmentations paramétriques ne sont pas à la hauteur de l'Indice des prix à la consommation. C'est également ce qui nous permet de comprendre pourquoi il existe un écart toujours très important dans les salaires versés dans les secteurs public et parapublic au Québec par rapport à ces autres grands secteurs de l'activité économique (privé syndiqué, fédéral et municipal). Les augmentations salariales négociées dans ces autres secteurs ont été tout simplement supérieures à ce qui a été imposé ou négocié dans les secteurs public et parapublic du Québec. Ce cadre rigide de 2% d'augmentation de la rémunération globale annuelle (appelé à tort « inflation » par les porte-parole gouvernementaux) est tout simplement porteur d'un trop grand nombre d'injustices et il donne lieu à une succession de rondes de négociations frustrantes pour les salariéEs syndiquéEs. Frustrantes parce que la négociation ne débouche jamais sur un véritable début de rattrapage salarial et ni non plus sur la pleine protection du pouvoir d'achat.

Lors de la triste et sombre ronde de négociation de 2003 à 2005, la présidente du Conseil du trésor de l'époque, madame Monique Forget, avait mandaté un mandarin (feu Marcel Gilbert) pour qu'il réfléchisse à un mécanisme de détermination automatique de la rémunération qui tenait compte de l'inflation. Les travaux de ce haut fonctionnaire, qui avait été précédemment conseiller syndical à la CSN, sont restés secrets[12] et sont maintenant « tablettés ». Nous avons appris qu'il y avait eu, en 2007, des rencontres entre la partie gouvernementale et des représentantEs syndicaux autour de ce nouveau mécanisme concocté par Marcel Gilbert. La formule confectionnée et présentée pour des fins de discussion avait été jugée « trop compliquée » par la partie syndicale. Il faut donc chercher ailleurs s'il n'existerait pas une piste de solution fructueuse pour la suite des choses.

Dans un jugement de la Cour suprême rendu en janvier 2015 la juge Rosalie Abella (dissidente) a statué que « les employés du secteur public ne devraient pas être tenus de subventionner la collectivité ou le secteur d'activité dans lequel ils travaillent en acceptant des salaires et des conditions de travail médiocres. [. . .] [t]out compte fait, si la collectivité a besoin d'un service public et l'exige, ses membres doivent assumer ce qu'il en coûte nécessairement pour offrir des salaires justes et équitables et ne pas s'attendre à ce que les employés subventionnent le service en acceptant des salaires médiocres » (paragraphe 65). La juge Abella ajoutait qu'il fallait aussi prendre en compte les salaires versés pour des tâches similaires dans d'autres domaines d'activité, tant dans le secteur privé que dans le secteur public[13]. Pourquoi le gouvernement du Québec n'adopte-t-il pas enfin une politique de rémunération de ses salariéEs syndiquéEs qui s'appuieraient sur ces principes qui ont indubitablement un caractère rationnel ?

À l'ère de la constitutionnalisation des libertés syndicales (droits d'association, droit de négociation et droit de grève) il y a des changements qui tardent à venir. Le droit de négocier et le droit de faire la grève sont reconnus, depuis 2007, par différents jugements de la Cour suprême du Canada, comme étant des composantes intrinsèques de l'affirmation de la dignité et de l'autonomie personnelle des salariéEs syndiquéEs pendant leur vie professionnelle. À

l'ère des droits syndicaux constitutionnalisés, à l'ère des lois qui consacrent l'égalité de traitement entre les sexes et l'équité salariale au travail, il y a au moins un objectif stratégique de l'État patron qui doit être remis en question lors des négociations dans les secteurs public et parapublic. L'alignement gouvernemental en vertu duquel l'augmentation de la rémunération monétaire globale ne doit pas être supérieure à 2% par année doit disparaître. C'est uniquement à cette condition qu'il est possible d'envisager un réel rattrapage salarial dans les secteurs public et parapublic. Nous avons essayé d'esquisser, dans le paragraphe précédent, une piste de solution à examiner au sujet du mode de détermination des augmentations de salaire des employéEs syndiquéEs des services publics et nous pensons que cette proposition mérite d'être largement débattue. Il serait détestable et trop décevant d'avoir à constater que l'histoire ne cesse de faire du sur place et qu'il n'est jamais arrivé le temps de procéder à un redressement vers la hausse de la rémunération des salariéEs syndiquéEs des services publics. Il ne faudrait tout de même pas que nous ayons à constater que l'État-patron est porteur d'autres biais à combattre que celui identifié plus haut.

Yvan Perrier

14, 15, 16 et 17 avril 2021

yvan_perrier@hotmail.com

Annexe 1 : Échange de courriels

Question :

« Le présent courriel fait suite à notre échange téléphonique.

Préambule :

Mes nombreuses entrevues avec divers négociateurs gouvernementaux m'amènent à croire que les négociations des rapports collectifs de travail dans les secteurs public et parapublic ne s'improvisent pas à la dernière minute. Ces négociations et les offres du gouvernement se préparent longtemps à l'avance, en règle générale autour de deux années d'avance. Dès le déclenchement de la campagne électorale de 2018 (août 2018 plus précisément), Philippe Couillard annonçait que son gouvernement irait de l'avant avec une proposition salariale modulée pour certainEs salariéEs.

À l'occasion de la mise à jour économique du gouvernement du Québec, en novembre dernier, l'ex-ministre des Finances, monsieur Carlos Leitao, dans le cadre d'une entrevue qu'il accordait à Anne-Marie Dussaut à l'émission le 24/60, semblait très déçu de la manière de dépenser du gouvernement Legault. Monsieur Leitao a même précisé que le gouvernement dépensait trop et qu'il n'en gardait pas assez pour mieux rémunérer les salariéEs syndiquéEs des secteurs public et parapublic, « qui sont aussi des Québécoises et des Québécois » précisait-il.

Ma question :

À quoi correspondait au juste l'offre monétaire (le coût total du monétaire et le pourcentage des augmentations de salaire) qui aurait été faite aux salariées syndiquées des secteurs public et parapublic sur laquelle travaillait le gouvernement Couillard au moment du déclenchement des élections de 2018 ?

J'assure à XXX de traiter l'information dans le respect de la confidentialité.

Très cordialement.

Yvan Perrier »

« Réponse :

Pour répondre à votre question concernant l'offre monétaire, soit le coût total du monétaire et le pourcentage des augmentations de salaire, qui aurait été faite aux salariés syndiqués des secteurs public et parapublic, je vous informe qu'aucune offre n'avait été confectionnée par le gouvernement Couillard en date du déclenchement des élections de 2018.

Je vous informe cependant que le cadre financier à moyen terme prévoit une augmentation de la rémunération globale se chiffrant à 2% par année. Il est impératif que les négociations s'effectuent à l'intérieur de ce cadre.

(Nous) vous souhaitons bonne chance dans la poursuite de votre recherche.

Cordialement, »

[1] Paramétrique : qui contient un paramètre valable pour tous et toutes. Quand il est question d'augmentation paramétrique, nous ne parlons pas ici des accroissements salariaux qui viennent avec les avancements dans les échelons ni de la « relativité salariale » et ni de « l'équité salariale ». Dans ces deux derniers cas (équité et relativité), il s'agit de programmes qui ont permis à certaines catégories de titres d'emploi d'obtenir une correction en lien avec les écarts salariaux entre les classes d'emploi par l'examen de leur valeur relative en vertu du principe : « à travail équivalent, salaire égal pour toutes les catégories d'emplois ». Il ne s'agit donc pas ici d'une « augmentation de salaire ». Le coût de la facture totale de ces programmes d'équité et de relativité était inclus et prévu dans le cadre monétaire (ou financier) que le gouvernement avait préalablement fixé unilatéralement avant les rondes de négociation de 2004-2005 et de 2014-2015.

[2] Source : Robitaille, Antoine. 2005. « Charest se dit au pouvoir pour trois mandats. » Le Devoir. 17 décembre 2005. <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/97963/charest-se-dit-au-pouvoir-pour-trois-mandats> . Consulté le 8 novembre 2019.

[3] Un décret dans le présent cas.

[4] <https://statistique.quebec.ca/fr/document/indice-prix-consommation-ipc/tableau/indice-des-prix-a-la-consommation-ipc-ensemble-canada-quebec-rmr-montreal-quebec-moyennes-annuelles>. Consulté le 15 avril 2021.

[5] Ne pas oublier ici que les avancements dans les échelons, les primes, les bonis, les montants forfaitaires, l'équité salariale et la relativité salariale ne correspondent pas à des augmentations de salaire.

[6] <https://www.pressegauche.org/La-face-cachee-de-la-remuneration-reelle-des-salarieEs-syndiqueEs-dans-les>. Consulté le 15 avril 2021.

[7] Les travaux d'infrastructures du gouvernement du Québec sont réalisés en grande partie par des entreprises de l'industrie de la construction. La main-d'oeuvre sur les chantiers de construction est rémunérée aux taux qui sont

négociés par les parties contractantes. Le gouvernement, quand il s'adresse à ces entreprises pour la réalisation de certains travaux, doit absorber le coût des augmentations salariales qui s'appliquent.

[8] Puisqu'il s'agit ici de catégories de salariéEs dont la rémunération est assumée en totalité ou en grande partie par l'État.

[9] Vailles, Francis. 2014. « Réponse de Francis Vaille ». La Presse, Montréal, 27 octobre 2014, p. A 16.

[10] Il s'agit du premier ministre (ou d'une personne de son bureau qu'il désigne), de sa ou son ministre des Finances, de sa ou son présidentE du Conseil du trésor et de certainEs sous-ministres ou l'équivalent.

[11] Philippe Couillard, « L'état des finances publiques est quelque chose qui est immuable », cité par Marie-Andrée Chouinard, « Trêve en éducation : pas de grève ce jeudi ». Le Devoir, 13 septembre 2005, p. A1.

[12] Ces documents ne sont pas accessibles au public en ce « en vertu du paragraphe 3o du premier alinéa de l'article 47 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1) » (Lettre de madame Marie-Pier Langelier [Responsable de L'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels] reçue le 2 mai 2013).

[13] « [65] [...] Dans *Re British Columbia Railway Co. and General Truck Drivers and Helpers Union, Local No. 31* (non publiée, le 1er juin 1976), le président Owen Shime a exposé ce que l'on considère maintenant comme les six critères pour évaluer l'équité des règlements salariaux des employés du secteur public régis par des conventions collectives. La liste des considérations qu'il a dressée, résumée dans *Workplace Health, Safety and Compensation Commission (Re)*, [2005] N.B.L.E.B.D. No. 60 (QL), comprenait les critères suivants qui sont particulièrement pertinents en l'espèce :

[traduction] [I]es employés du secteur public ne devraient pas être tenus de subventionner la collectivité ou le secteur d'activité dans lequel ils travaillent en acceptant des salaires et des conditions de travail médiocres. [. . .] [t]out compte fait, si la collectivité a besoin d'un service public et l'exige, ses membres doivent assumer ce qu'il en coûte nécessairement pour offrir des salaires justes et équitables et ne pas s'attendre à ce que les employés subventionnent le service en acceptant des salaires médiocres. S'il est nécessaire d'économiser pour atténuer le fardeau fiscal, il faudrait le faire en réduisant certains éléments du service offert, plutôt qu'en réduisant les salaires et les conditions de travail.

[. . .]

. . . Il faut prendre en compte les taux de rémunération des travailleurs qui accomplissent les tâches similaires dans d'autres domaines d'activité, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Quelles comparaisons peuvent être faites avec ce qui existe dans d'autres secteurs de l'économie ? [. . .] [q]uelles tendances peut on observer dans des emplois semblables dans les entreprises du secteur privé ? [par. 26]

[...]

[67] La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT) peut également nous éclairer sur cette question. Selon la Commission, même en pleine crise financière, il y a des limites aux restrictions que les gouvernements peuvent imposer aux salaires du secteur public qui font l'objet de conventions collectives (Bureau international du Travail, La négociation

collective dans la fonction publique : Un chemin à suivre (Conférence internationale du Travail, 102e session, 2013), p. 132 133). Fait important également, l'OIT a reconnu un principe général selon lequel « les limitations à la négociation collective de la part des autorités publiques devraient être précédées de consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs en vue de rechercher l'accord des parties » (La liberté syndicale : Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT (5e éd. (rév.) 2006, par. 999).

La juge Abella. Robert Meredith et Brian Roach c. Procureur général du Canada. [2015] 1 R.C.S., p. 65 et 67. »