

# FICHE D'INFORMATION SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



## Inflation

Les travailleurs du SCFP au Nouveau-Brunswick sont confrontés à l'inflation record sur leurs besoins essentiels : épicerie, logement, transport. Les employeurs ignorent souvent cette réalité lors de négociation. Si les salaires stagnent et que l'inflation augmente, les gens voient leur pouvoir d'achat fondre comme neige au soleil.

## Augmentations salariales réelles

Afin d'obtenir des augmentations salariales réelles et subvenir à nos besoins, il faut négocier au-dessus de l'inflation pour toute la durée du contrat, non seulement pour un an ou deux. L'inflation avance toujours, elle ne recule pas. Si elle reculait, un dollar serait suffisant pour acheter « un sac de chips et une liqueur » comme dans le temps de nos parents!

## Pourcentage versus taux fixes

Les employeurs préfèrent négocier des augmentations en pourcentage plutôt qu'en taux fixes. Pourtant, les pourcentages augmentent l'écart entre les classifications. Les personnes qui touchent des salaires plus élevés reçoivent de plus grandes augmentations que ceux qui gagnent moins. Cela s'aggrave avec le temps, créant des écarts sérieux. Pourtant, le coût du pain est le même pour tout le monde!

Les taux fixes donnent à chaque travailleur la même augmentation de salaire en dollars par heure. Les augmentations de salaire fixes maintiennent la différence entre les classifications dans toute la grille de salaire. Toutes les rémunérations augmentent de la même façon, à un taux fixe. Cela restreint l'écart de salaire entre les salariés. Cela aide également au recrutement et à la rétention. Rappelez-vous : pour les entrées d'argent (comme les salaires), un taux fixe est plus équitable. Pour les sorties d'argent, un pourcentage est plus juste (comme avec les impôts).

## Exemple d'augmentations à taux fixe versus en pourcentage

Taux horaire	Taux fixe Augmentation	Pourcentage Augmentation	Taux horaire final	Variation du montant en dollars	Qu'est-ce que cela représente en pourcentage?
\$ 22,00* (taux médian enregistré par le SCFP)		1%	22,22 \$	0,22 \$	1%
\$ 96,15* (taux du sous-ministre)		1%	97,11 \$	0,96 \$**	1%
\$ 22,00*	1,00 \$		23,00 \$	1,00 \$	4,55%
\$ 96,15*	1,00 \$		97,15 \$	1,00 \$	1,04%

\*En se basant sur 40 heures par semaine, et non sur le salaire net. Les déductions demeurent en vigueur.

\*\*À titre d'exemple, une augmentation fixe de 0,96 \$ du taux médian des employés du SCFP représente 4,36 %.

## Surplus budgétaires et capacité de paiement

Nos finances provinciales sont en bonne santé. La population a augmenté, ce qui a entraîné une hausse des recettes de l'impôt sur le revenu. Les transferts du gouvernement fédéral ont augmenté. La dette provinciale diminue. Pourtant, ces bonnes nouvelles sont compromises par le fait que les investissements dans les services publics accusent un sérieux retard. Les citoyens risquent de plier bagage si ce gouvernement continue d'échouer dans les domaines de la santé, de l'éducation et de l'emploi. Avec les six derniers surplus budgétaires consécutifs (les trois derniers étant de +488 millions, +1 milliard et +247 millions), le gouvernement devrait investir dans les services publics et enfin négocier des salaires qui vont au dessus, non en dessous, du coût de la vie.

Les travailleurs du SCFP se présentent chaque jour pour fournir des services essentiels aux Néo-Brunswickois. Ce sont des travailleurs dévoués et qualifiés. Ils méritent des salaires équitables.