

# Les salaires des travailleurs de l'éducation en Ontario : l'impact de dix années de compression



**SCFP**



## SOMMAIRE EXÉCUTIF

Les travailleurs de l'éducation du SCFP gagnent en moyenne un peu plus de 39 000 \$ par année. Une décennie de restrictions salariales imposées par la loi et de positions de négociation sévères adoptées par le gouvernement et les conseillers scolaires ont fait en sorte que les salaires des travailleurs de l'éducation n'ont pas suivi le rythme de l'inflation et sont tombés sous les tendances établies pour les syndicats du secteur privé et les autres syndicats du secteur public. Au cours des dix dernières années, les salaires des travailleurs de l'éducation ont été de 8,8 % tandis que l'inflation en Ontario était d'au moins 19 %.

Les salaires des travailleurs de l'éducation ne suffisent plus, à eux seuls, à faire vivre un ménage. Selon un sondage réalisé auprès des membres du SCFP, 51,4 % des travailleurs des conseils scolaires doivent accepter au moins un emploi supplémentaire pour joindre les deux bouts. Les membres qui ont le plus besoin de ces emplois sont ceux qui sont le seul soutien financier de leur ménage, 64,5 % d'entre eux ayant au moins un emploi supplémentaire (environ 1/3 des travailleurs de l'éducation du SCFP sont le seul soutien financier de leur ménage).

En plus d'être inférieurs à l'inflation, les salaires des travailleurs de l'éducation de l'Ontario sont inférieurs à ceux de tous les autres secteurs syndiqués de la province. Les règlements salariaux du secteur privé ont augmenté en moyenne de 20,3 % (composés) au cours de la dernière décennie, ceux des syndicats municipaux ont augmenté en moyenne de 19,1 %, ceux des syndicats dans les lieux de travail sous réglementation fédérale ont augmenté en moyenne de 18,6 % et ceux du secteur parapublic de l'Ontario (SPO) ont augmenté en moyenne de 12,2 %.

Les restrictions salariales ont exacerbé l'écart salarial entre les sexes en Ontario. Les femmes représentaient plus des ¾ des répondants à un récent sondage sur les salaires des travailleurs de l'éducation du SCFP. Les femmes du secteur de l'éducation sont plus susceptibles de voir leur revenu annuel limité par dix mois d'emploi (elles sont mises à pied pendant l'été et souvent aussi pendant la relâche de décembre et de mars). Les restrictions sur les augmentations de salaire frappent particulièrement les femmes.

Au cours de la dernière décennie, les augmentations salariales qui étaient inférieures à l'inflation ont permis de réaliser des économies de près de 1,3 milliard de dollars uniquement grâce aux revenus des membres du SCFP. Les économies en cours d'année pour 2021 sont près de 225 millions de dollars. Le revenu annuel du SCFP serait supérieur de 4 085 \$ en 2021 si cet argent avait été réparti également entre les 55 000 membres. Au fil du temps, cet écart salarial a eu des effets néfastes profonds sur le bien-être financier et personnel des travailleurs de l'éducation. Mais, les soucis se sont étendus aux conseils scolaires eux-mêmes qui sont confrontés à d'importants problèmes de recrutement et de rétention liés à des salaires non concurrentiels.

À l'instar de tous les travailleurs, les travailleurs de l'éducation méritent une augmentation. Il est plus que temps de faire quelque chose pour changer les tendances actuelles de stagnation des salaires et d'inégalité croissante des revenus. Il n'y a rien d'inévitable dans l'état actuel des choses. Mais, il faudra une volonté politique, et une action politique, pour améliorer la situation des travailleurs.

# INTRODUCTION

Les travailleurs de l'éducation du SCFP jouent un rôle essentiel dans la vie des écoles, en effectuant le travail nécessaire pour offrir aux élèves une éducation publique de haute qualité. Les membres du SCFP occupent pratiquement tous les types d'emplois dans les écoles et les conseils scolaires (à l'exception des postes d'enseignants et de gestionnaires). Les membres du SCFP sont des aides-enseignants qui apportent du soutien aux élèves ayant des besoins particuliers, des éducateurs de la petite enfance qui font partie de l'équipe éducative de la maternelle, des concierges et des préposés à l'entretien qui veillent à ce que les écoles soient propres, sécuritaires et en bon état. Ce sont les employés de bureau des écoles qui s'assurent que celles-ci fonctionnent bien et le personnel des bibliothèques qui aide les élèves à développer des aptitudes à l'apprentissage et un amour de la lecture qui durent toute une vie. Les travailleurs de l'éducation du SCFP sont des professeurs de langue et de musique, ainsi que des professionnels qui améliorent l'apprentissage et fournissent des soutiens à certains des élèves les plus vulnérables. En bref, les écoles ne pourraient pas fonctionner sans les travailleurs de l'éducation du SCFP, qui font en sorte que le système d'éducation soit sécuritaire, propre et entièrement soutenu.

Malgré leur importance pour la réussite des élèves et des écoles dans leur ensemble, les travailleurs de l'éducation ne sont pas reconnus comme ils le méritent. Ils font l'objet depuis longtemps d'une pénurie de personnel, d'une surcharge de travail et d'attaques législatives sur leurs salaires. En raison de ces dernières, les salaires des travailleurs des conseils scolaires se sont considérablement érodés au cours de la dernière décennie. Les restrictions législatives à la libre négociation collective comme le Projet de loi 115 (sous l'égide du gouvernement libéral précédent) qui a gelé les salaires pendant deux ans et le Projet de loi 124 (sous l'égide du gouvernement conservateur actuel) qui a limité les augmentations à 1 % par an pendant trois ans, ont contribué à la perte à long terme du revenu réel. Dans l'ensemble, les salaires des travailleurs de l'éducation n'ont augmenté que de 8,8 % (composés) de 2012 à 2022. Au cours de la même période, l'inflation en Ontario a été de 19 %.<sup>1</sup> Récemment, le gouvernement provincial a prévu que l'inflation en 2021 dépasserait les 3 %.<sup>2</sup> Les rapports de novembre de 2021 montrent une inflation aussi élevée que 4,7%.<sup>3</sup> L'imposition d'une limite de 1 % sur les augmentations salariales par le biais du Projet de loi 124 a encore érodé leur pouvoir d'achat.

<sup>1</sup> L'inflation a été calculée à l'aide des données budgétaires de l'Ontario (diverses années) et des Perspectives économiques et revue financière de novembre 2021 pour trouver un taux d'inflation propre à l'Ontario. Lorsque des taux d'inflation différents étaient enregistrés dans les budgets de diverses années, les données du budget le plus récent ont été utilisées. Il s'agit d'une estimation relativement prudente de l'inflation. En prenant appui sur les chiffres de l'inflation rapportés par Statistique Canada en novembre 2021, l'inflation totale pour la décennie serait près de 21 %. Les augmentations salariales sont basées sur les règlements négociés par le SCFP pour les conventions collectives de 2012 à 2022. En raison de la négociation type dans le secteur de l'éducation, tous les syndicats représentant les travailleurs des conseils scolaires bénéficient des mêmes augmentations salariales.

<sup>2</sup> Perspectives économiques et revue financière de novembre 2021 estime l'inflation pour 2021 à 3,1 % et prévoit qu'elle sera de 2,6 % en 2022.

<sup>3</sup> Consultez, par exemple, Jordan Press, "Annual inflation rate rises to 4.7% in October, Statistics Canada says", *Toronto Star*, le 17 novembre 2021, <https://www.thestar.com/business/2021/11/17/statistics-canada-to-detail-october-inflation-rate-as-pace-of-price-growth-rises.html>.

« L'abordabilité est pour ainsi dire impossible à gérer. Tout a considérablement augmenté (nourriture, essence, vêtements, assurances, services publics et impôts). Mais, nos salaires ont stagné. Ce n'est pas viable ».

**Technicien**

« Nous sommes un atout inestimable et la salle de classe ne pourrait pas fonctionner sans nous, ce que notre salaire ne reflète d'aucune façon ».

**Éducateur de la petite enfance désigné**

« J'ai du mal à payer mon loyer. Le prix des loyers a doublé au cours des dix dernières années. Mon appartement de deux chambres à coucher coûte 2 300 \$ par mois. Le prix de la nourriture a augmenté. Le prix des maisons a augmenté. Le prix des voitures a augmenté. Le prix de l'essence a augmenté. Nos salaires n'ont pas augmenté pour compenser cela.

**Préposé à l'entretien/gens de métier**

« NOUS SOMMES les travailleurs de première ligne qui veillent à ce que vos enfants bénéficient d'un environnement d'apprentissage sécuritaire et sans virus ».

**Concierge/préposé à l'entretien/préposé au nettoyage**

« Nous travaillons d'arrache-pied pour soutenir la communauté des personnes ayant des besoins particuliers. Chaque année, notre charge de travail augmente, sans aucune hausse de salaire ».

**Aide-enseignant**

« Nous travaillons dur sans obtenir la considération que nous méritons. Nous courons partout pour essayer d'aider plusieurs élèves dans de multiples salles de classe avec de nombreux besoins différents. Nous payons de notre poche et nous travaillons à la création de ressources éducatives sur notre propre temps ».

**Professionnel/paraprofessionnel**

« Nous sommes surchargés de travail et nous ne sommes pas compensés. Ils savent que nous nous acquitterons de notre tâche parce que nous nous soucions du service à la clientèle ».

**Secrétaire/commis de bureau**

« J'aime mon travail. Mais, cela m'attriste de ne pas pouvoir subvenir aux besoins de ma famille avec mon revenu actuel ».

**Aide-enseignant**

## Quel est le salaire d'un travailleur de l'éducation du SCFP?

Lorsque le SCFP/CSCSO s'est présenté à la table de négociation en 2019, le salaire annuel moyen de nos membres était de 38 000 \$ par année<sup>4</sup>. Trois ans plus tard, après des augmentations salariales d'aussi peu que 1 % par année, le salaire moyen dépasse à peine 39 000 \$ par an<sup>5</sup>.

Dans un récent sondage mené auprès des travailleurs de l'éducation du SCFP, 84,2 % des répondants ont indiqué qu'ils gagnent moins de 50 000 \$ par an à l'emploi du conseil scolaire et 96,6 % ont indiqué qu'ils gagnent moins de 60 000 \$ par an en tant que travailleurs de l'éducation. Les réponses au sondage montrent que 33 % des travailleurs de l'éducation du SCFP sont la seule source de revenu dans leur ménage<sup>6</sup>.

Plus de 51 % des répondants ont déclaré avoir au moins un autre emploi pendant l'année pour joindre les deux bouts. La proportion de travailleurs de l'éducation qui occupent des emplois supplémentaires augmente à mesure que le revenu provenant du conseil scolaire diminue. Toutefois, le facteur le plus important qui pousse les membres à prendre un deuxième (ou un troisième) emploi est le statut de seule source de revenu : 64,5 % des travailleurs de l'éducation qui sont le seul soutien économique de leur ménage doivent occuper au moins un emploi supplémentaire pour joindre les deux bouts. Cela suggère que, pour la majorité des travailleurs de l'éducation, l'emploi dans un conseil scolaire ne suffit tout simplement pas à faire vivre un ménage.

Quelle que soit la façon dont on regarde les choses, les travailleurs de l'éducation du SCFP ne correspondent à aucune définition raisonnable de personne à revenu élevé. Pourtant, les membres du SCFP ont été confrontés à maintes reprises à des restrictions législatives sur leurs salaires.

Une décennie de restrictions salariales a eu un impact profond sur les travailleurs de l'éducation et a aussi causé des problèmes aux conseils scolaires. Dix ans de baisse des salaires réels des travailleurs de l'éducation, dont la grande majorité gagne moins de 50 000 \$ par an, ont entraîné des formes omniprésentes de précarité économique, de stress et d'anxiété financière. La baisse artificielle des salaires a entraîné des problèmes de recrutement et de rétention dans les conseils scolaires, ce qui a donné lieu à des pénuries de personnel. Dans l'ensemble, les stratégies gouvernementales visant à s'attaquer aux salaires réels des travailleurs de l'éducation ont été un échec politique et ont causé un préjudice considérable.

---

<sup>4</sup> Cette moyenne comprend les employés sur 10 et 12 mois, à plein temps, à temps partiel et occasionnels, et inclut des membres dans un large éventail de barème salarial.

<sup>5</sup> Le total des salaires annuels de tous les travailleurs de l'éducation du SCFP équivaut à environ 2,16 milliards de dollars, réparti sur un total de 55 000 membres.

<sup>6</sup> Enquête sur les salaires des travailleurs de l'éducation du SCFP, réalisée du 27 septembre au 18 octobre 2021 : 89,5 % des répondants au sondage ont indiqué qu'ils étaient des employés à temps plein (occupant un poste permanent ou temporaire à temps plein).

# PARTIE UN – LES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION ET LES INDICATEURS ÉCONOMIQUES

Les salaires des travailleurs de l'éducation ont pris du retard par rapport à tous les indicateurs économiques pertinents. Leurs salaires n'ont pas suivi le cours de l'inflation en raison de quatre années de gel des salaires chaque année de 2012 à 2015 et d'une limite légale de 1 % d'augmentation pour 2019-2022. Les bonifications salariales composées n'ont totalisé qu'une hausse de 8,8 % depuis 2012 (une moyenne de moins de 1 % d'augmentation par an). Mais, l'inflation composée a été de 19,0 % pour la même période. Il n'y a qu'une seule année où l'inflation a été inférieure à 1%, soit en 2020, la première année d'une pandémie mondiale qui a également connu une récession économique majeure. Essentiellement, en termes réels, les travailleurs de l'éducation ont subi une baisse de salaire de 10,2 % sur dix ans.

Les salaires des travailleurs de l'éducation ont également pris du retard par rapport à la croissance économique. Bien que cette mesure n'indique pas l'ampleur de l'érosion des salaires au fil du temps, elle montre que ces travailleurs n'ont pas bénéficié des avantages de dix années de croissance (même si celle-ci a été plus lente que lors des périodes précédentes d'activité économique). Si les salaires avaient augmenté au rythme de la croissance réelle du PIB (c'est-à-dire, la croissance économique tenant compte de l'inflation), les salaires auraient augmenté de 18,3 % au cours de cette période de dix ans. Là encore, ce chiffre est à comparer aux 8,8 % d'augmentation salariale composée des travailleurs de l'éducation.

Il s'agit simplement d'illustrer que les salaires des travailleurs diminuent par rapport aux indicateurs économiques. Les recettes publiques sont liées à la croissance du PIB nominal. Toutes choses confondues, la croissance économique signifie plus d'argent dans les coffres de les salaires des travailleurs. Ce sont plutôt les choix politiques des gouvernements successifs qui l'État. Ce n'est pas qu'en tant que société, nous ne pouvons pas nous permettre d'augmenter en sont responsables.



### SALAIRES DES TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION COMPARATIVEMENT AUX INDICATEURS ÉCONOMIQUES : AUGMENTATIONS EN POURCENTAGE 2012-2021

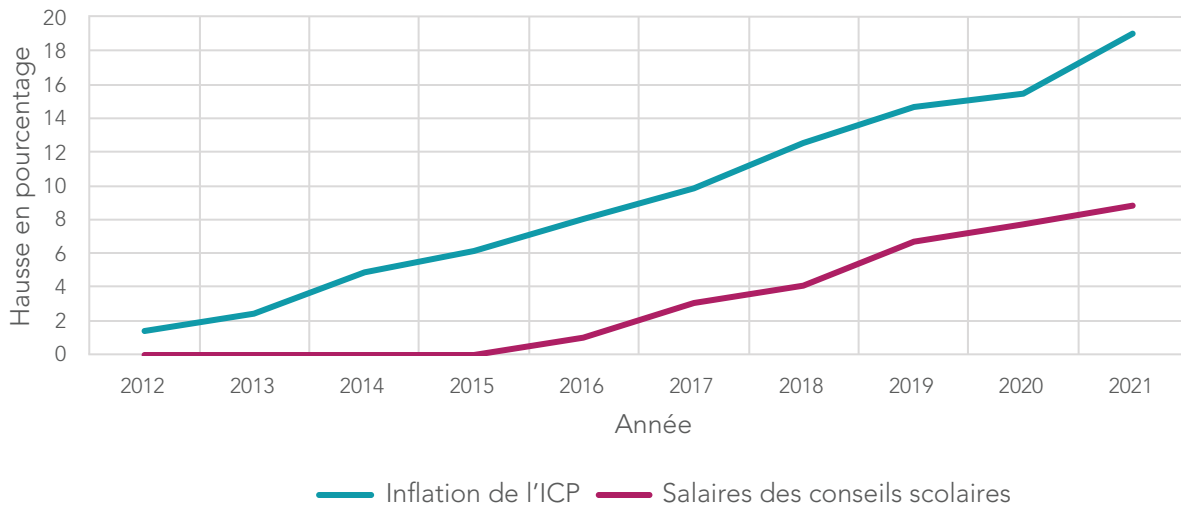
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PIB réel	1,7	1,3	2,7	2,9	2,3	2,8	2,2	2,1	-5,7	4,0
PIB nominal	3,2	1,9	4,7	5,0	4,4	4,1	3,4	3,8	-4,8	6,2
Inflation selon l'IPC	1,4	1,0	2,4	1,2	1,8	1,7	2,4	1,9	0,7	3,1
Salaires des travailleurs de l'éducation	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	1,0	2,5	1,0	1,0

Dans ce graphique, les salaires des travailleurs de l'éducation apparaissent plus élevés que la normale en 2017 et 2019. Cela s'explique par le fait que les hausses salariales de ces années étaient couvertes par deux conventions collectives. L'accord 2014-2017 prévoyait une augmentation de 0,5 % en février 2017 et la première année de l'entente de prolongation de 2017-2019 incluait une augmentation de 1,5 % le 1<sup>er</sup> septembre de la même année. L'entente de prolongation de 2017-2019 prévoyait une augmentation de 1 % le 1<sup>er</sup> février 2019 et une autre hausse de 0,5 % le 31 août de la même année. La convention collective 2019-2022 comprenait une augmentation de 1 % la première année de la convention, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Pour comparer les augmentations salariales à d'autres indicateurs économiques, ces augmentations salariales distinctes ont été regroupées dans le taux annuel et traitées comme si elles s'appliquaient à l'année entière.

### AUGMENTATION DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION PAR CONVENTION COLLECTIVE 2012-2022

0 %	2012
0 %	2013
0 %	2014
0 %	2015
1 %	1 <sup>er</sup> septembre 2016
0,50 %	1 <sup>er</sup> février 2017
1,50 %	1 <sup>er</sup> septembre 2017
1 %	1 <sup>er</sup> septembre 2018
1 %	1 <sup>er</sup> février 2019
0,50 %	30 août 2019
1 %	1 <sup>er</sup> septembre 2019
1 %	1 <sup>er</sup> septembre 2020
1 %	1 <sup>er</sup> septembre 2021

### SALAIRES DES TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION C INFLATION 2012-2021 (COMPOSÉS)



Les salaires des travailleurs de l'éducation ont également pris du retard par rapport aux ententes moyennes de tous les autres secteurs syndiqués de l'Ontario. De 2012 à 2021, les bonifications salariales cumulées pour le secteur privé s'élèvent à 20,3 % (un peu plus que l'inflation) tandis que les règlements dans le secteur parapublic de l'Ontario (SPO) n'ont totalisé que 12,2 % (nettement inférieur à l'inflation) et que le secteur des conseils scolaires n'a connu que 8,8 % d'améliorations.

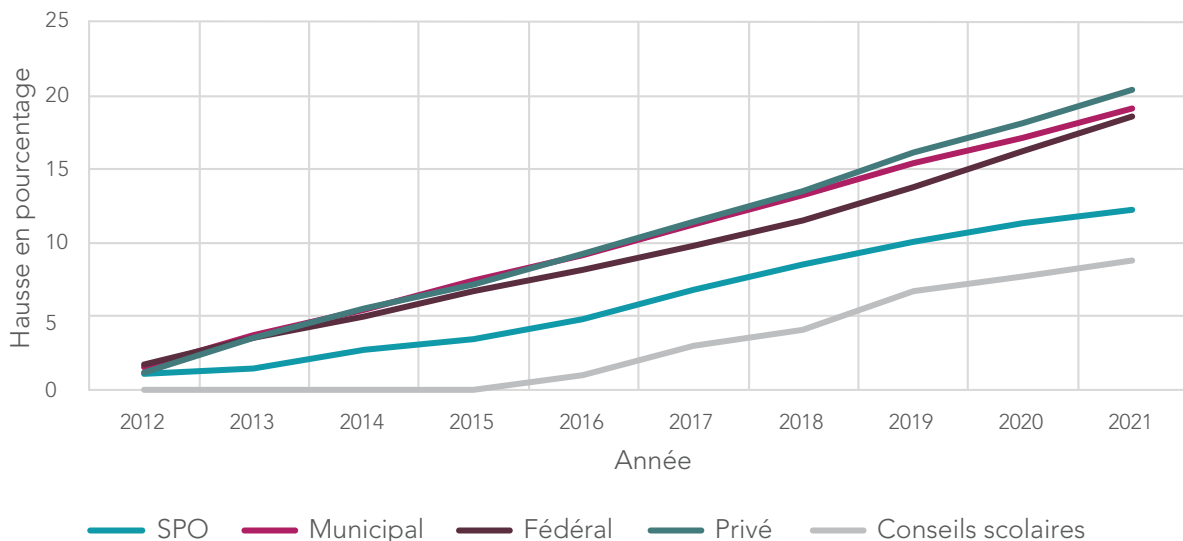
Le secteur municipal (qui comprend les services de police et d'incendie) a obtenu une augmentation salariale moyenne d'environ 19,1 % au cours de la dernière décennie (ce qui équivaut à peu près à l'inflation totale pour cette période) et les syndicats des lieux de travail sous réglementation fédérale ont conclu des ententes salariales moyennes de 18,6 % (légèrement inférieur à l'inflation totale pour cette période). Tout compte fait, le secteur de l'éducation a obtenu les ententes moyennes les plus basses de tous les secteurs syndiqués en Ontario. Au mieux, les autres secteurs ont tendance à avoir des ententes salariales qui couvrent à peu près les coûts de l'inflation.



### CONVENTIONS COLLECTIVES INTERVENUES PAR SECTEUR : HAUSSES SALARIALES EN POURCENTAGE 2012 À 2021<sup>7</sup>

Secteur	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Privé	1,2	2,3	1,9	1,6	1,9	2,0	1,9	2,3	2,0	1,9
Fédéral	1,7	1,8	1,4	1,6	1,4	1,5	1,6	2,0	2,1	2,1
Municipal	1,5	2,2	1,6	1,9	1,6	1,9	1,8	1,9	1,5	1,7
SPO	1,1	0,3	1,3	0,7	1,3	1,9	1,6	1,4	1,2	0,8
CSCSO	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	1,0	2,5	1,0	1,0

### BONIFICATIONS SALARIALES PAR SECTEUR 2012 À 2021 (COMPOSÉES)



### Le coût des restrictions salariales

Une décennie de restrictions salariales, qui a maintenu les bonifications salariales en deçà de l’inflation, a fait perdre au total près de 1,3 milliard de dollars aux travailleurs de l’éducation du SFCP. Selon le Bureau de la responsabilité financière, les salaires de l’ensemble du personnel et de l’administration représentent environ

<sup>7</sup> Faits saillants – Ministère du Travail de l’Ontario – Négociation collective [https://www.lrs.labour.gov.on.ca/VAVIEWER/VisualAnalyticsViewer\\_guest.jsp?reportName=Collective%20Bargaining%20Highlights&reportPath=/Shared%20Data/SAS%20Visual%20Analytics/Public/LASR/](https://www.lrs.labour.gov.on.ca/VAVIEWER/VisualAnalyticsViewer_guest.jsp?reportName=Collective%20Bargaining%20Highlights&reportPath=/Shared%20Data/SAS%20Visual%20Analytics/Public/LASR/) (accédé, le 25 octobre 2021).

78 % des dépenses des Subventions pour les besoins des élèves (SBÉ).<sup>8</sup> ) . Il est logique qu'un pourcentage important du financement soit consacré aux salaires, car l'éducation est un processus à forte intensité de main-d'œuvre. Il faut des gens pour fournir les services qui rendent possible l'enseignement aux élèves. Les investissements en capital et en équipement ne peuvent rien y changer. Sur la masse salariale totale des conseils scolaires, les salaires des membres du SCFP représentent environ 11 % du coût total .

En 2012-2013, la première année du Projet de loi 115, le gel des salaires a coûté aux membres du SCFP près de 25,2 millions de dollars. Les dépenses totales des SBÉ s'élevaient à 20,97 milliards de dollars, ce qui signifie que la masse salariale totale était d'environ 16,35 milliards de dollars. Les salaires des membres du SCFP représentaient 11 % de ce montant, soit un peu moins de 1,8 milliard de dollars. L'inflation était de 1,4 % cette année-là. Si les salaires des membres du SCFP avaient augmenté en fonction de l'inflation, la masse salariale totale du SCFP aurait été supérieure de 25,2 millions de dollars.

L'année suivante, le taux d'inflation était de 1,0 %. Mais, comme les salaires des travailleurs de l'éducation du SCFP ont été gelés une fois de plus, la perte de salaire cumulée et composée due à l'inflation a été de 2,41 %. En appliquant ce chiffre aux SBÉ totales (et aux salaires en tant que proportion des SBÉ), on constate que les travailleurs de l'éducation du SCFP ont perdu 42,9 millions de dollars en salaires au cours de l'année 2013-2014. En 2021-2022, la différence cumulée entre l'inflation et les augmentations salariales des travailleurs de l'éducation du SCFP était de 10,23 %. Il en résulte une perte salariale totale en cours d'année de 224,6 millions de dollars en salaires. Si l'on additionne tous les déficits en cours d'exercice, on obtient un total de près de 1,3 milliard de dollars d'économies que le gouvernement a réalisées sur le dos des travailleurs dont le salaire annuel moyen est toujours légèrement supérieur à 39 000 \$ par an, 96,6 % d'entre eux gagnant moins de 60 000 \$ par an. Consultez l'annexe pour le calcul complet de chaque différence annuelle entre l'inflation et les augmentations de salaire.

Il ne s'agit bien sûr que d'une estimation des économies annuelles réalisées au cours de la dernière décennie (et des économies cumulatives réalisées par le gouvernement grâce à une décennie de restrictions salariales). Le calcul est basé sur l'hypothèse que la totalité des salaires du secteur de l'éducation représentent 78 % des dépenses totales des Subventions pour les besoins des élèves (SBÉ) et que les salaires totaux des travailleurs de l'éducation du SCFP représentent 11 % des coûts salariaux totaux. Il est probable que ces proportions spécifiques changent d'une année à l'autre, mais restent proches de ces hypothèses.

<sup>8</sup> Les SBÉ représentent la majorité du financement des conseils scolaires. En 2021, elles représentaient près de 25,6 milliards de dollars <http://www.edu.gov.on.ca/eng/funding/2122/GSNProjection2021-22.pdf>. Le Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario, *Budget des dépenses 2019-2020 : ministère de l'Éducation*, automne 2019, <https://www.fao-on.org/fr/Blog/Publications/expenditure-estimates-education-2019>.

<sup>9</sup> Le financement total des SBÉ en 2020-2021 était d'environ 25,03 milliards de dollars. Le coût salarial total aurait été d'environ 19,53 \$ (en supposant qu'il représente 78 % du total des SBÉ). La masse salariale totale du SCFP pour cette période était d'environ 2,16 milliards de dollars, soit environ 11 % de la masse salariale totale.

Toutefois, le but de cet exercice est de montrer que des sommes importantes ont été retenues aux travailleurs de l'éducation, ce qui a entraîné une baisse des salaires réels. Environ 1,3 milliard de dollars ont été retirées de la masse salariale en une décennie, uniquement pour les membres des conseils scolaires du SCFP. Cela se traduit par une perte de revenu moyenne de 22 500 \$ pour chacun des 55 000 travailleurs de l'éducation du SCFP au cours des dix dernières années. En 2021, en supposant que le gouvernement a économisé 224 663 192 \$ parce que les salaires des membres du SCFP n'ont pas suivi le rythme de l'inflation, les salaires annuels des travailleurs de l'éducation sont, en moyenne, inférieurs de 4 085 \$ à ce qu'ils auraient été s'ils l'avaient suivi.

## L'inégalité de genre

Selon Statistique Canada, en 2019, le revenu d'emploi annuel moyen des hommes en Ontario était de 56 200 \$, alors que celui des femmes n'était que de 39 900 \$<sup>10</sup>. Sur la base du revenu annuel moyen, les femmes gagnent à peine 71 % de ce que gagnent les hommes. Si l'on examine plutôt le revenu d'emploi annuel médian, on constate que les hommes gagnent 44 200 \$ comparativement à 31 600 \$ pour les femmes, ce qui ne donne qu'une légère différence. Selon cette mesure, les femmes gagnent 71,5 % du revenu d'emploi des hommes.

Il est frappant de constater que, ajusté en fonction de l'inflation, le revenu annuel moyen des femmes en Ontario a diminué de 2017 à 2019 (ajusté en dollars de 2019). En 2017, le revenu moyen des femmes était de 40 800 \$. En 2018, il était de 40 700 \$ et en 2019, il est tombé à 39 000 \$ en dollars constants<sup>11</sup>.

Les travailleurs de l'éducation sont majoritairement des femmes. Dans le sondage le plus récent sur les salaires des membres du SCFP, 79,9 % des répondants se sont identifiés comme étant des femmes. Les femmes sont plus susceptibles d'occuper des postes dont le revenu annuel est inférieur à celui des hommes. Par exemple, 89,9 % des femmes gagnent moins de 50 000 \$ par année, comparativement à 60,9 % des hommes. Les réponses au sondage du SCFP sur les salaires des travailleurs de l'éducation montrent que 98 % des femmes gagnent moins de 60 000 \$ par année, comparativement à 91,1 % des hommes.

La disparité des revenus s'explique en partie (mais en partie seulement), par le fait que les femmes sont plus susceptibles d'occuper des postes qui ne sont rémunérés que dix mois par an. Les résultats du sondage montrent que 81,7 % des femmes sont payées dix mois par an alors que seulement 20,1 % des hommes occupent des postes de dix mois. Seulement 17,2 % des femmes occupent des postes de

<sup>10</sup> Statistique Canada, *Répartition du revenu d'emploi des particuliers selon le sexe et le régime de travail, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement 2015-2019*, le 23 mars 2021, [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110024001&pickMembers%5B0%5D=1.1&pickMembers%5B1%5D=2.1&pickMembers%5B2%5D=3.1&cubeTimeFrame.startYear=2015&cubeTimeFrame.endYear=2019&referencePeriods=20150101%2C20190101&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110024001&pickMembers%5B0%5D=1.1&pickMembers%5B1%5D=2.1&pickMembers%5B2%5D=3.1&cubeTimeFrame.startYear=2015&cubeTimeFrame.endYear=2019&referencePeriods=20150101%2C20190101&request_locale=fr)

<sup>11</sup> Statistique Canada, *Répartition du revenu d'emploi des particuliers selon le sexe et le régime de travail, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement 2015-2019*, le 23 mars 2021.

12 mois comparativement à 79,1 % des hommes. Les autres travaillent autrement que sur une année de dix ou douze mois (1,1 % des femmes et 0,8 % des hommes)<sup>12</sup>. Les femmes sont surreprésentées dans les classifications d'emplois dont le revenu annuel global est limité par une année de travail raccourcie, reproduisant les caractéristiques de l'écart salarial général entre les sexes au sein même des conseils scolaires.

La restriction de dix mois d'emploi (souvent associée à des mises à pied pendant la relâche de décembre et de mars) est une condition de travail défavorable pour un travail qui doit être fait. Le travail de ces membres est nécessaire au bon fonctionnement des écoles. Sans aides-enseignants, éducateurs de la petite enfance désignés, employés de bureau, personnel de bibliothèque, instructeurs et une myriade d'autres catégories d'emplois, les élèves ne bénéficieraient pas des soutiens dont ils ont besoin pour réussir. Les fonctions administratives des écoles ne pourraient pas être remplies. Essentiellement, le système tout entier vacillerait et échouerait. Mais, les travailleurs qui occupent ces postes sont pénalisés en recevant deux mois de salaire en moins par an, ce qui n'est qu'aggravé par la législation sur les restrictions salariales et les négociations types qui ont abouti à des tendances salariales très inférieures à l'inflation.

Dans un sens très réel, l'attaque sur les salaires des travailleurs de l'éducation a exacerbé l'écart salarial général entre les sexes et a sapé toute tentative ostensible de s'attaquer à l'écart salarial persistant entre les sexes dans l'ensemble de la société. Aucune stratégie visant à mettre fin à l'inégalité salariale entre les sexes ne peut ignorer la compensation pour l'emploi dans le secteur public, en particulier dans les secteurs dominés par les femmes comme l'éducation. Il s'agirait notamment d'aborder les taux de rémunération, les heures de travail par semaine et les limites de l'année de travail pour ce travail socialement nécessaire, mais malheureusement sous-évalué.



## PARTIE DEUX – EXPÉRIENCES DES MEMBRES

En septembre et octobre 2021, le SCFP a mené un sondage auprès des membres des conseils scolaires pour savoir ce que signifiait pour eux une décennie de restrictions salariales. Nous avons reçu 16 523 réponses complètes, soit 30 % du nombre total de membres.<sup>13</sup> Les employés permanents à temps plein représentaient 85,9 % des répondants et 3,6 % ont indiqué être des employés à temps plein dans le cadre d'un contrat temporaire. Les employés permanents à temps partiel représentaient 4,3 % des répondants et les employés temporaires à temps partiel représentaient 0,6 % des répondants; 4,9 % des répondants ont indiqué être des employés occasionnels et 0,7 % ont indiqué que leur statut d'emploi était « autre ».

Les employés travaillant dix mois représentent 69,6 % des répondants, 29,4 % indiquent qu'ils travaillent 12 mois et 1 % ont une année de travail différente (soit plus ou moins de dix mois). Parmi les employés travaillant dix mois, 93,4 % indiquent qu'ils font une demande d'assurance-emploi pendant les périodes de mise à pied du conseil scolaire, notamment pendant la relâche de décembre et de mars, et l'été.

Le sondage révèle que 84,2 % des répondants ont un revenu annuel inférieur à 50 000 \$ provenant de leur emploi au conseil scolaire, et 96,6 % ont un revenu annuel inférieur à 60 000 \$ provenant du conseil scolaire.

Les résultats indiquent que 51,4 % des répondants ont accepté au moins un emploi supplémentaire en dehors du conseil scolaire pour joindre les deux bouts. La proportion de membres qui occupent un emploi supplémentaire augmente à mesure que le revenu en provenance du conseil scolaire diminue. Cependant, le facteur le plus important qui pousse les membres à prendre un deuxième (ou un troisième) emploi est le fait qu'ils sont le seul soutien économique de leur ménage. Parmi les personnes dont le revenu est unique, 64,5 % ont déclaré avoir dû prendre un emploi supplémentaire pour joindre les deux bouts. Les aides-enseignants sont la catégorie d'emplois la plus susceptible de déclarer avoir dû prendre un emploi supplémentaire, 62,2 % d'entre eux ayant au moins un emploi en dehors du conseil scolaire.

On a posé aux membres deux groupes de questions pour évaluer les effets des restrictions salariales sur eux et leurs familles. Le premier groupe de questions correspond grosso modo aux difficultés financières. Le deuxième correspond grosso modo aux répercussions personnelles sur les membres et leurs familles, notamment la qualité de vie.

<sup>13</sup> Sondage sur les salaires des travailleurs de l'éducation du SCFP, réalisé du 27 septembre au 18 octobre 2021. Les répondants pouvaient sauter les questions auxquelles ils ne voulaient pas répondre. La plupart ont répondu à toutes les questions. Cependant, un petit pourcentage a sauté certaines questions. Lorsque l'on rapporte les pourcentages de répondants pour chaque question, le nombre total de réponses pour cette question est utilisé (le nombre total de réponses pour chaque question est inférieur à 16 523).

**DEPUIS 2012, LES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION ONT AUGMENTÉ À UN RYTHME INFÉRIEUR À CELUI DE L'AUGMENTATION DU COÛT DE LA VIE. QU'EST-CE QUE CELA A SIGNIFIÉ POUR VOUS ET VOTRE FAMILLE?**

J'ai du mal à payer les frais de garderie.	2 399	14,52 %
Mes enfants ne peuvent pas participer à des activités parascolaires (sports, camps, cours de musique, etc.)	3 502	21,19 %
Je dois retarder les dépenses prévues pour le ménage (vêtements, rénovations, nouveaux appareils électroménagers, réparations de la voiture, etc.)	12 192	73,79 %
Je ne suis pas en mesure de mettre de l'argent de côté pour les études postsecondaires de mes enfants.	6 927	41,92 %
J'ai du mal à payer mes factures mensuelles (notamment le loyer/l'hypothèque, le chauffage, la voiture, le prêt étudiant).	7 740	46,84 %
J'ai du mal à payer l'essence/le transport en commun.	4 026	24,37 %
Je dois réduire ma consommation de nourriture.	4 485	27,14 %
J'ai du me rendre dans une banque alimentaire.	634	3,84 %
J'ai cessé de mettre de l'argent de côté et/ou j'ai vidé mon compte d'épargne.	11 359	68,75 %
Autres (veuillez préciser).	1 012	6,12 %
Aucune de ces réponses.	1 439	8,71 %

Plus de 91 % des membres ont indiqué avoir été confrontés à au moins une des difficultés financières incluses dans le sondage (ou à une « autre » difficulté auto-identifiée qui permettait aux membres de fournir des commentaires). Seuls 8,7 % des membres ont indiqué qu'ils n'avaient été confrontés à aucun des problèmes énumérés. En lisant les commentaires écrits, il est apparu clairement qu'un grand nombre de membres ont répondu « aucune de ces réponses » à cette question parce que leur conjoint gagnait beaucoup plus qu'eux. Ceux-ci ont souvent indiqué qu'ils auraient certainement eu des difficultés financières s'ils n'avaient pas été mariés à une personne ayant un bon revenu.

Parmi les répondants, 75,2 % ont déclaré avoir été confrontés à deux ou plusieurs de ces difficultés financières, 59,8 % ont indiqué avoir été confrontés à trois ou plusieurs de ces problèmes et 42,7 % à quatre ou plus. Cela suggère que l'impact des restrictions salariales est multiforme et est profondément ressenti par les membres et leurs familles. Parmi les effets néfastes les plus courants, on trouve l'incapacité d'épargner, notamment pour les études postsecondaires des enfants, et/ou l'épuisement des économies existantes, ce qui rend les membres encore plus vulnérables aux difficultés financières futures.

Le deuxième groupe de questions porte principalement sur les effets personnels des augmentations de salaire inférieures à l'inflation au cours de la dernière décennie. Certes, certaines de ces questions sont aussi directement liées à des difficultés financières, comme l'insécurité du logement. Mais, ces questions portent aussi explicitement sur le bien-être et la qualité de vie. L'anxiété et le stress liés au fait de ne pas pouvoir se permettre tout ce dont ils ont besoin sont ressentis par plus de 76,4 % des répondants. Plus de 81,2 % craignent qu'un imprévu ne provoque des difficultés économiques. Plus des 2/3 des personnes interrogées indiquent qu'elles ont réduit leurs activités de loisir ou de divertissement et qu'elles ont annulé (ou évité) leurs projets de vacances.

Dans l'ensemble, 95,1 % des répondants ont été confrontés à au moins un de ces effets personnels néfastes des augmentations salariales inférieures à l'inflation, 87,0 % des répondants ont été confrontés à deux de ces effets ou plus, 80,1 % à trois ou plus et 71,2 % à quatre ou plus. Une fois de plus, nous constatons que les effets de la baisse des salaires réels sont profondément ressentis, qu'ils affectent négativement le bien-être et la qualité de vie des membres et qu'ils sont multiformes.

**EN RAISON DE MES REVENUS (COCHEZ TOUTES LES CASES QUI S'APPLIQUENT) :**

J'ai ressenti du stress ou de l'anxiété à l'idée de ne pas pouvoir m'offrir tout ce dont j'ai besoin.	12679	76.74%
Je suis inquiet qu'un imprévu puisse provoquer des difficultés économiques pour ma famille et moi.	13428	81.27%
J'ai pris du retard dans le paiement de mes factures.	6781	41.04%
Je n'ai pas pu me permettre d'acheter de nouveaux produits essentiels (téléphone cellulaire, Internet à haut débit, forfaits de données, etc.)	7458	45.14%
J'ai dû emprunter de l'argent à ma famille et/ou à mes amis.	5873	35.54%
J'ai souffert d'une mauvaise santé mentale.	6740	40.79%
J'ai été confronté à l'insécurité du logement ou je me suis inquiété de l'endroit où je vivrais.	3439	20.81%
J'ai eu recours à des prêts sur salaire.	1217	7.37%
J'ai réduit mes activités de loisir ou de divertissement.	11088	67.11%
J'ai annulé ou évité des projets de vacances.	11172	67.61%
Autres (veuillez préciser).	551	3.33%
Aucune de ces réponses.	806	4.88%

Les travailleurs de l'éducation du SCFP ont également eu l'occasion de fournir des commentaires sur leur salaire. À la question « avez-vous d'autres commentaires qui expliqueraient pourquoi les travailleurs de l'éducation du SCFP méritent de meilleurs salaires ? », les répondants ont fourni 530 pages de commentaires, dont une petite sélection figure dans ce rapport.

Les membres ont fourni de nombreux détails sur les conséquences d'une décennie de restrictions salariales. Les répondants ont parlé de l'insécurité du logement et des difficultés à suivre la hausse des prix des loyers et beaucoup ont dit que l'accession à la propriété était hors de leur portée. Il n'est pas rare d'entendre les membres parler de la crainte de ne pas avoir suffisamment d'économies pour leur retraite et que leurs pensions ont été durement touchées par des augmentations de salaire aussi faibles. D'autres ont expliqué que le fait de vivre d'un chèque de paie à l'autre ajoute à leur stress et signifie qu'ils ne peuvent pas se permettre des vacances, des loisirs, des divertissements ou d'autres choses qui ajoutent à la qualité de vie.

Les travailleurs de l'éducation sont très fiers d'apporter un soutien aux élèves. Ils aiment leur travail et savent combien leur contribution est importante. Cependant, beaucoup ont déclaré que leurs propres enfants doivent souvent s'en passer parce que les salaires ont tellement baissé par rapport à l'inflation. Dans certains cas, les membres disent que leurs enfants ne peuvent pas s'inscrire à des activités sportives ou autres. Ou, ils disent que leurs enfants qui ont besoin de soutiens supplémentaires (notamment de soutiens éducatifs) pour leur bien-être ne peuvent pas se prévaloir de ce dont ils ont besoin. Les membres disent qu'ils ont de la difficulté à épargner pour les études postsecondaires de leurs enfants, ou que leurs enfants qui y sont déjà inscrits doivent s'endetter substantiellement pour se permettre de poursuivre leurs études universitaires ou collégiales. Le rapport du Bureau de la responsabilité financière sur l'inégalité des revenus évoque les conséquences de cette situation : « Lorsque les enfants des familles à faible revenu ont moins d'opportunités et se heurtent à des difficultés plus importantes pour acquérir des compétences et s'instruire, leur potentiel futur peut ne pas se réaliser. Cela peut diminuer leur productivité potentielle et réduire la croissance économique future, ce qui à son tour réduit les gains de revenus et, en fin de compte, renforce les inégalités de revenus » (trad.).<sup>14</sup>

« Étant célibataire, je n'aurai jamais les moyens d'acheter une maison. Je dois parfois puiser dans mon épargne-retraite pour passer l'été. Je m'inquiète constamment de savoir si j'aurai assez d'argent de côté pour les trois mises à pied de chaque année scolaire. Pourrai-je vraiment prendre ma retraite? Si je ne peux pas payer une facture ce mois-ci, laquelle sera-t-elle? Si ma voiture tombe en panne inopinément, aurai-je les moyens de la réparer? »

**Professionnel/paraprofessionnel**

« Je ne suis pas en mesure de remplacer mon véhicule vieux de dix ans qui a 400 000 km »

**Personnel de bibliothèque**

<sup>14</sup> Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario, *Le revenu en Ontario : croissance, répartition et mobilité*, hiver 2019, <https://6485129990.saas.quick silk.com/web/default/files/publications/Income%20Jan%202019/Income-report.FAO.pdf>.



« L'argent est devenu un souci constant et une source de stress pour ma femme et moi. Il affecte/fait partie de la conversation de presque toutes nos décisions. Nos enfants voient et ressentent également ce stress et se sentent coupables de demander de l'argent pour des activités sportives et parascolaires ou les sorties en métro avec leurs amis de temps en temps.

***Autre classification***

« Tout ce que je gagne est consacré aux factures. Il ne reste rien à la fin du mois. Je vis d'un chèque de paie à l'autre, ce qui me permet à peine de joindre les deux bouts ».

***Aide-enseignant***

« En tant que travailleurs de l'éducation, nous sommes stressés au quotidien parce que nous ne disposons pas de suffisamment de temps pour accomplir nos tâches et répondre aux besoins de l'école/département. Les heures supplémentaires ne sont pas non plus offertes. Ce stress accablant est aggravé par le fait que mon salaire ne suffit pas à subvenir aux besoins de ma famille et répondre à mes obligations. C'est vraiment décourageant de suer sang et eau pour un travail qui ne vous récompense pas mentalement, ni financièrement et qui vous épuise. J'arrive tout juste à joindre les deux bouts. J'ai envisagé de trouver un emploi à temps partiel pour m'aider à couvrir mes dépenses. Mais, je suis à bout à la fin de la journée. J'ai besoin d'être là pour ma famille. Merci ».

***Administration centrale***

« J'ai la chance d'avoir un mari qui gagne bien sa vie. Si ce n'était pas le cas, je cocherais toutes les cases ci-dessus ».

***Aide-enseignant***

« J'ai eu un deuxième emploi à temps partiel pendant des années ».

***Central Administration***

« Je dois m'endetter pour pouvoir payer mes factures. Surtout pendant les vacances d'été ».

***Aide-enseignant***

# PARTIE TROIS – RÉPERCUSSIONS SUR LES CONSEILS SCOLAIRES

## Recrutement et rétention

La législation sur les restrictions salariales n’a pas seulement affecté profondément les travailleurs de l’éducation du SCFP. Les conseils scolaires en ont également subi les conséquences. Par exemple, ils se heurtent à de sérieux problèmes de recrutement et de rétention, en grande partie à cause des salaires non concurrentiels. Il ne fait aucun doute que certaines des récentes pénuries de personnel sont dues à la pandémie mondiale, car les besoins se sont accrus et les conseils scolaires étaient mal équipés pour augmenter les niveaux de dotation afin de répondre aux besoins particuliers de l’urgence sanitaire. Cependant, les problèmes de dotation qui ont été mis en évidence étaient fondés sur des pénuries de personnel actuelles, notamment des listes courtes ou inexistantes de personnel occasionnel et d’appoint disponibles.

Dans un sondage réalisé en mars 2021 auprès des sections locales du SCFP des conseils scolaires, plus de 77 % d’entre elles ont indiqué que leurs conseils scolaires avaient des problèmes de recrutement et de rétention. Il est important de noter que les salaires ont été identifiés par environ 2/3 de ces sections locales comme l’un des principaux facteurs contribuant aux problèmes de recrutement et de rétention.

Dans son rapport annuel sur le système d’éducation de l’Ontario, People for Education rapporte que les directeurs d’école ont mentionné d’importants problèmes de maintien des niveaux de dotation. « Les directeurs d’école ont signalé que la demande de soutien en santé mentale et en formation a monté en flèche, mais qu’il n’y a pas eu d’augmentation correspondante des ressources humaines. Ils ont signalé une pénurie de travailleurs sociaux, de psychologues scolaires, de conseillers pour les enfants et les jeunes, de services d’éducation spécialisée, d’enseignants suppléants, d’aides-enseignants et d’orthophonistes ». Bien qu’il ait été écrit dans le contexte des pénuries de personnel pendant la pandémie, le rapport fait écho à ce que les sections locales du SCFP disent depuis des années, à savoir le secteur de l’éducation fait face à un sérieux problème de recrutement et de rétention.

<sup>15</sup> People for Education, *Challenges and Innovations: 2020-21 Annual Report on Ontario Schools*, October 7, 2021, 2020-21-AOSS-Final-Report-Published-110721.pdf (peopleforeducation.ca).

<sup>16</sup> Kate Dubinsky, “Amid dire shortages of educational assistants Thames Valley school board looks to hire 200”, CBC News, October 21, 2021, <https://www.cbc.ca/news/canada/london/amid-dire-shortage-of-educational-assistants-thames-valley-school-board-looks-to-hire-200-1.6214981>

Des reportages récents mettent également en lumière les problèmes de recrutement et de rétention. C'est ce qui ressort d'un reportage de la CBC-SRC sur les aides-enseignants du CSD de Thames Valley . Le conseil scolaire a eu du mal à maintenir une liste complète d'A.-E. occasionnels qui remplacent le personnel en congé (notamment les congés de maladie). La réponse du conseil scolaire a été d'abaisser les qualifications pour ces postes, une décision qui nuit à la qualité de l'enseignement. Le problème, bien sûr, n'est pas que l'absence d'A.-E. qualifiés. Il s'agit plutôt du fait que les salaires sont trop bas pour attirer des A.-E. qualifiés pour occuper des postes occasionnels et d'appoint.

Un rapport similaire montre que le CSD de Simcoe County et le Simcoe Muskoka Catholic DSB sont tous deux confrontés à des pénuries de personnel, dont des aides-enseignants, des éducateurs de la petite enfance, des employés de bureau et des concierges. Le même article indique que d'autres conseils scolaires font face à des pénuries de personnel, y compris le CSD de Durham qui « envisage de fermer les écoles les jours où il n'y a pas assez de personnel<sup>17</sup> ». Un porte-parole du conseil scolaire catholique a déclaré que « les pénuries de personnel étaient un problème avant la COVID-19. La pandémie l'a aggravé ». Une fois de plus, cela renforce ce que les sections locales du SCFP disent.

J'appartiens au corps de gens de métier et je gagne 15 à 20 dollars de l'heure de moins que ceux du secteur privé. Mon conseil scolaire (RDSB) est à la recherche de gens de métier pour y travailler. Personne ne pose sa candidature parce que les salaires sont trop bas. Nous devons concurrencer avec les salaires plus élevés (du secteur privé) afin d'avoir un service d'entretien complet

**Préposé à l'entretien/gens de métier**

Les salaires sont une raison importante pour laquelle on ne trouve pas de travailleurs occasionnels.

**Aide-enseignant**

« Les travailleurs de l'éducation du SCFP travaillent souvent dans des environnements où il y a peu de personnel ou le strict minimum. À ce titre, nous avons tous une grande quantité de travail et notre salaire devrait en tenir compte. De plus, mis à part les problèmes de dotation et de charge de travail, nos salaires ne suivent tout simplement pas le rythme de l'inflation. »

**Educational Assistant**

« Mieux payer les employés du SCFP signifierait moins de rotations de personnel. J'envisage constamment de retourner aux études ou de postuler à d'autres postes pour tenter de gagner plus d'argent, car même si j'aime ce travail, même au niveau de rémunération le plus élevé, ça ne suffit pas pour vivre confortablement.

**Secrétaire/employé de bureau**

<sup>17</sup> Sara Carson, 'Some of these people were excellent, excellent educators': Simcoe County school boards face staff shortage, *Simcoe.com*, le 16 novembre 2021, <https://www.simcoe.com/news-story/10514455--some-of-these-people-were-excellent-excellent-educators-simcoe-county-school-boards-face-staff-shortage/>.

« Beaucoup d'entre nous gagnent considérablement moins que la norme de l'industrie, compte tenu de nos compétences/métiers ».

**Technicien de réseau informatique**

« La quantité de connaissances nécessaires pour effectuer mon travail est importante. Il faut investir davantage dans l'employé pour le retenir ».

**Secrétaire/Commis de bureau**

« Nous faisons beaucoup plus d'heures que ce pourquoi nous sommes payés parce que nous nous soucions des enfants dans nos vies à l'école. Ne pas être payés un salaire décent, ne pas être payés pendant les vacances et devoir attendre si longtemps pour que l'assurance-emploi entre en vigueur, c'est tout comme recevoir une gifle.... »

**Éducateur de la petite enfance désigné**

« Les travailleurs de l'éducation du SCFP travaillent fort et sont nettement sous-payés. Une personne qui travaille à temps plein devrait être en mesure de subvenir de façon indépendante aux besoins de sa famille. C'est démoralisant de devoir compter sur les autres ou d'avoir à trouver un deuxième emploi. Je suis mère célibataire et je veux que mes enfants sachent que si tu travailles dur, tu réussiras dans la vie ».

**Aide-enseignante**

« Tout le monde mérite au moins un salaire décent »

**Secrétaire/commis de bureau**

## CONCLUSION

Les travailleurs de l'éducation de l'Ontario méritent une augmentation. Les écoles ne peuvent pas fonctionner sans leurs contributions quotidiennes. Pourtant, au cours des dix dernières années, leurs salaires n'ont pas suivi le rythme de l'inflation. Les salaires ont pris du retard sur la croissance économique et aussi par rapport aux ententes négociées dans tous les autres secteurs syndiqués de la province (secteur privé, municipalités, lieux de travail sous réglementation fédérale et le reste du secteur parapublic de l'Ontario). La principale raison de cette situation est une législation malavisée et punitive qui a imposé des restrictions salariales à certains des travailleurs les moins bien payés dans les écoles.

Cette situation n'est pas viable. Elle a causé de réelles difficultés économiques et personnelles aux travailleurs de l'éducation. Elle a exacerbé l'écart salarial général entre les sexes en Ontario et a contribué à l'inégalité économique croissante. Les conseils scolaires eux-mêmes ont également été confrontés à d'importants problèmes de recrutement et de rétention liés aux salaires.

Dans le document intitulé « Perspectives économiques et revue financière » de 2021, le ministre des Finances a déclaré : « ... **pendant trop longtemps, les travailleurs de notre province ont été tenus pour acquis... Le salaire net de nombreux travailleurs n'a pas suivi la hausse des coûts** » (italique ajouté). Il a ajouté : « Pendant la pandémie, nous avons pu compter sur les travailleurs de l'Ontario. Maintenant, c'est à notre gouvernement de leur prêter soutien. Nous voulons que les travailleurs de l'Ontario puissent améliorer leur sort au lieu de voir leur situation se détériorer »<sup>18</sup>. Si le ministre est honnête, il est temps de mettre ce sentiment en pratique et d'augmenter les salaires des travailleurs de l'éducation de l'Ontario.



<sup>18</sup> Ministre des finances de l'Ontario, *Perspectives économiques et revue financière de l'Ontario 2021 : Bâtir l'Ontario*, le 4 novembre 2021, <https://budget.ontario.ca/2021/fallstatement/pdf/2021-fall-statement-en.pdf>

# ANNEXE :

## ESTIMATION DE LA SOMME D'ARGENT ÉCONOMISÉE GRÂCE À DES AJUSTEMENTS SALARIAUX INFÉRIEURS À L'INFLATION

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total des SBÉ	20 967 365 758	20 768 115 379	22 316 422 767	22 619 146 780	22 957 509 950	23 926 530 938	24 629 477 931	24 715 635 972	25 034 744 736	25 595 817 417
Total des salaires	16 354 545 291	16 199 129 996	17 406 809 758	17 642 934 488	17 906 857 761	18 662 694 132	19 210 992 786	19 278 196 058	19 527 100 894	19 964 737 585
Salaires du SCFP	1 798 999 982	1 781 904 300	1 914 749 073	1 940 722 794	1 969 754 354	2 052 896 354	2 113 209 206	2 120 601 566	2 147 981 098	2 196 121 134
Écart*	1,4 %	2,41 %	4,87 %	6,13 %	7,04 %	6,86 %	8,46 %	8,00 %	7,73 %	10,23 %
Économies**	25 186 000	42 943 894	93 248 280	118 966 307	138 670 707	140 828 690	178 777 499	169 648 125	166 038 939	224 663 192

\* Il s'agit de l'écart cumulé entre l'inflation composée et les accords salariaux dans le secteur des conseils scolaires.

\*\* Il s'agit des économies approximatives réalisées par le gouvernement en raison des augmentations salariales qui sont inférieures à l'inflation. En additionnant chacune de ces économies en cours d'année, le gouvernement réalise des économies totales de 1 298 971 192 \$.

Bien entendu, il ne s'agit là que d'une estimation des économies annuelles réalisées au cours de la dernière décennie (et des économies cumulatives réalisées par le gouvernement grâce à une décennie de restrictions salariales). Les salaires totaux pour le secteur de l'éducation sont basés sur l'hypothèse que les coûts de dotation en personnel représentent 78 % des dépenses totales des Subventions pour les besoins des élèves (SBÉ). Les salaires totaux des travailleurs de l'éducation du SCFP sont basés sur l'hypothèse que la part du SCFP dans la masse salariale totale est de 11 %. Il est probable que ces proportions spécifiques changent d'une année à l'autre, mais restent proches de ces hypothèses. Les hypothèses pourraient être modifiées au cours d'une année donnée.

Le but de cet exercice est toutefois de montrer que des sommes importantes ont été retenues aux travailleurs de l'éducation, ce qui a donné lieu à une baisse des salaires réels. Environ 1,2 milliard de dollars ont été économisés sur la masse salariale en une décennie. Cela se traduit par une perte de revenu moyenne de 22 500 \$ pour 55 000 travailleurs de l'éducation du SCFP en dix ans. En 2021, en supposant que le gouvernement a économisé 221 808 235 \$ parce que les salaires des membres du SCFP n'ont pas suivi le rythme de l'inflation, les salaires annuels des travailleurs de l'éducation sont, en moyenne, inférieurs de 4 033 \$ à ce qu'ils devraient être.

