

La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 \$ dans 41 résidences privées pour aîné.e.s au Québec.

Évaluation des gains salariaux.

Rapport de recherche

Par Louise Boivin, Mathieu Dufour, Marie-Hélène Verville

Septembre 2018



**La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 \$
dans 41 résidences privées pour ainé.e.s au Québec.**

Évaluation des gains salariaux.

Rapport de recherche

Par

Louise Boivin, professeure au département de relations industrielles
(UQO)

Mathieu Dufour, professeur au département des sciences sociales
(UQO)

Marie-Hélène Verville, assistante de recherche et étudiante à la maîtrise
en relations industrielles et ressources humaines (UQO)

Septembre 2018

Coordination du projet de recherche :

Louise Boivin

Rédaction :

Louise Boivin

Mathieu Dufour

Marie-Hélène Verville

Extraction des données dans les conventions collectives :

Marie-Hélène Verville

Analyse des données:

Mathieu Dufour

Conception graphique et mise en page :

Sabine Friesinger, www.katasoho.com

Pour nous rejoindre :

louise.boivin@uqo.ca

Pour citer ce document :

Boivin, Louise; Mathieu Dufour et Marie-Hélène Verville (2018). *La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 \$ dans 41 résidences privées pour aîné.e.s au Québec. Évaluation des gains salariaux. Rapport de recherche*. Réseau québécois en études féministes (RéQEF), Université du Québec en Outaouais (UQO) et Équipe de recherche Travail et Société (ERTS). Septembre 2018.

Cette recherche a bénéficié du soutien financier du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) et du Réseau québécois en études féministes (RéQEF).

Les résultats qui font l'objet de ce rapport de recherche seront présentés dans un article qui sera soumis à une revue scientifique à l'automne 2018.

REMERCIEMENTS

Par Louise Boivin

Je tiens à remercier plusieurs individus et organismes avec qui j'ai eu le plaisir de collaborer à titre de coordonnatrice du projet de recherche comparative dans lequel s'inscrit le rapport de recherche que vous avez sous les yeux. Ce projet de recherche s'intitule *Transformations de l'emploi et de la représentation collective dans le travail de care. Comparaison Québec-France dans l'hébergement pour personnes âgées et l'aide à domicile*. Je pense d'abord aux deux co-auteur.e.s qui ont rédigé le rapport avec moi. Mathieu Dufour a partagé avec générosité et patience son expertise de chercheur en économie politique pour bien définir les paramètres de l'extraction des données salariales tirées des conventions collectives et pour réaliser ainsi que rédiger l'analyse de ces données. Marie-Hélène Verville a travaillé avec acharnement et minutie pour extraire les données de ces conventions collectives malgré les nombreux écueils et pour rédiger avec son agile plume plusieurs parties du rapport, en particulier celle sur le contexte de la grève. Merci de même à Sabine Friesinger qui a beaucoup enjolivé le document et l'a rendu plus facilement lisible grâce à ses talents de graphiste fort appréciés.

Je tiens aussi à souligner la précieuse collaboration à la recherche de plusieurs représentant.e.s élus et membres du personnel professionnel du syndicat qui a organisé le mouvement de grève de 2016, soit le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-298). Je pense en particulier aux trois membres du comité exécutif en place au moment de la grève de 2016 qui, sans hésitation, m'ont facilité l'accès aux données et m'ont mise en contact avec divers répondant.e.s: soit le président Richard Belhumeur, la vice-présidente aux communications et aux questions régionales Danielle Legault, ainsi que la vice-présidente au service aux membres, Lucie Thériault. Je remercie aussi vivement Benoit Hamilton, conseiller aux communications du SQEES, pour sa grande disponibilité et sa patience face à mes multiples demandes d'informations et de mises en contact durant la collecte des données. Mes remerciements s'adressent aussi à toutes les autres personnes qui ont participé au mouvement de grève de 2016 et qui ont généreusement accepté de nous rencontrer en entrevue ou de nous parler informellement: les salarié.e.s en grève, les élu.e.s syndicaux au niveau local et national, les conseillères et conseillers syndicaux ainsi les membres de l'une des équipes volantes ayant soutenu les grévistes sur les lignes de piquetage.

Comme le rapport de recherche ne constitue qu'une petite partie d'un projet de recherche beaucoup plus large, je tiens aussi à remercier les chercheuses qui ont accepté de m'accompagner dans cette aventure longue et ardue. Au Québec, il s'agit d'Elsa Galerand (professeure-chercheure au département de sociologie de l'UQÀM). En France, il s'agit de Sophie Bérout (professeure-chercheure en science politique à l'Université Lyon 2) ainsi que de Catherine Vincent, Cristina Nizzoli et Christèle Meilland (chercheuses à l'Institut de recherches économiques et sociales, à Paris). Je veux aussi remercier cinq étudiant.e.s qui ont méticuleusement contribué, à titre d'assistant.e.s de recherche, aux premières étapes de l'extraction des données salariales et à la collecte d'autres données documentaires ou à la transcription d'entrevues: Corinne Perry, Alexandra Turgeon, Étienne Collette et Nicholas Gagnon-Daniel du département de relations industrielles de l'UQO ainsi que Shanie Roy, du département de sociologie de l'UQÀM. Mes remerciements s'adressent aussi à Alexis Labrosse, agent de recherche et économiste à la Direction de l'information sur le travail au Secrétariat du travail du Québec (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale) pour les données statistiques et les explications précises qu'il nous a fournies avec diligence à différents moments durant la recherche. Je veux aussi remercier ma collègue Renée Michaud, professeure au département de relations industrielles de l'UQO, qui a discuté avec moi de certains éléments relatifs à l'évaluation présentée dans les prochaines pages.

En terminant, je souhaite exprimer mes remerciements pour le soutien financier apporté au projet de recherche au Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) et au Réseau québécois en études féministes (RéQEF).

TABLE DES MATIÈRES

Apperçu	11
Introduction	13
1. Contexte du mouvement de grève coordonnée	15
1.1 Les résidences privées pour ainé.e.s au Québec, un secteur en expansion	15
1.2 Préposées aux bénéficiaires dans les RPA, un emploi précaire et féminisé	16
1.3 Les relations collectives de travail dans les RPA	17
1.4 Le mouvement de grève coordonnée de 2016	18
2. Méthodologie de recherche	20
2.1 Échantillon	21
2.2 Sources de données	21
2.3 Choix opérationnels	21
2.3.1 Périodes d'évaluation	21
2.3.2 Échelons considérés	21
2.3.3 Nombre d'années d'ancienneté nécessaires pour l'atteinte du 15 \$ l'heure en 2018	22
2.3.4 Primes	22
2.3.5 Salaire rétroactif	23
3. Résultats de l'évaluation des gains salariaux	23
3.1 Conditions salariales au début du mouvement de grève	23
3.2 Gains obtenus à la suite de la grève	24
3.3 Atteinte du 15 \$ en considérant la durée des conventions collectives	30
3.4 Atteinte du 15 \$ en considérant la durée de la progression dans l'échelle salariale	33
Conclusion	35
Bibliographie	37
ANNEXE I	39
ANNEXE 2	43



LISTE DES SIGLES

AVQ	Activités de la vie quotidienne
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CHSLD	Centres d'hébergement de soins longue durée
CSN	Confédération des syndicats nationaux
DEP	Diplôme d'études professionnelles
FSSS	Fédération de la santé et des services sociaux
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PAB	Préposé.e. aux bénéficiaires
RPA	Résidence privée pour ainé.e.s
RTF	Ressource de type familial
RI	Ressource intermédiaire
SQEES-298	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Taux de présence syndicale au Québec en 2017 p.18
Tableau 2	Conditions salariales en 2016 au début du mouvement de grève dans les 40 RPA p.24
Tableau 3	Taux salariaux dans les nouvelles conventions en 2016 p.25
Tableau 4	Taux salariaux dans les nouvelles conventions en 2018 p.27
Tableau 5	Taux salariaux de 2018, réels et simulés p.28-29
Tableau 6	Plus haut salaire atteignable dans la durée de la convention p.31-32
Tableau 7	Résidences pour ainé.e.s (RPA) touchées par le mouvement de grève coordonnée du SQEES p. 37
Tableau 8	Primes d'ancienneté p.41

La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 \$ dans 40 résidences privées pour ainé.e.s

APERÇU

Contexte de la grève

- Le mouvement de grève coordonnée de 2016 s'est tenu dans 41 résidences privées pour ainé.e.s (RPA), réparties dans neuf régions du Québec, au sein desquelles quelques 2373 salarié.e.s sont syndiqués auprès du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES-298), affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).
- Le mouvement de grève s'est tenu en trois temps : grève du 11 mai 2016; grève des 30-31 mai 2016 ; grève illimitée ayant débuté le 21 juin 2016 qui a duré en moyenne 41 jours dans chaque RPA.
- La principale revendication du mouvement de grève coordonnée était le salaire horaire à 15 \$ pour les préposées aux bénéficiaires (PAB) situés au premier échelon de l'échelle salariale, dès la première année de la nouvelle convention collective.
- Le mouvement de grève coordonnée a été précédé par la signature d'une entente de non-maraudage entre la FTQ et la CSN, les deux centrales syndicales représentant la majorité du personnel syndiqué dans les RPA.
- Des obligations juridiques de maintien des services essentiels s'appliquaient durant cette grève coordonnée et le temps de grève se limitait à 10 % du temps de travail régulier.

Méthodologie de recherche

- Notre évaluation des gains salariaux obtenus à la suite de la grève coordonnée se base sur une analyse comparative entre les taux salariaux horaires des PAB de chaque RPA obtenus après la grève et ceux prévalant avant celle-ci. Bien que 41 RPA aient été touchées par la grève, notre échantillon n'en comprend que 40, l'une d'entre elles ayant été mise de côté parce que le personnel n'était pas syndiqué avant la grève.

Gains salariaux de la grève

- Au moment du déclenchement du mouvement de grève coordonnée en mai 2016, les PAB au premier échelon gagnaient en moyenne 12,04 \$ l'heure. Une hausse de 24,6 % est requise pour atteindre 15 \$ l'heure.
- Dans aucune des RPA, la revendication centrale du mouvement de grève coordonnée n'a été atteinte, soit le taux salarial de 15 \$ l'heure pour les PAB à l'échelon 1, la première année de la nouvelle convention collective (prenant effet en 2016 ou 2017 selon les RPA). Cependant, une augmentation moyenne de 5,3 % est obtenue. Même au dernier échelon des échelles salariales, seules 4 RPA paient 15 \$ l'heure, et cela grâce à de nouveaux échelons ajoutés dans trois cas.
- En examinant les échelles salariales de 2018, nous constatons que le taux de 15 \$ à l'échelon 1 est atteint dans seulement 2 RPA. Au dernier échelon, il l'est dans presque les deux tiers des RPA (26 RPA sur 40).
- En examinant pour chaque RPA l'année où se termine la convention collective (2018 ou 2019 pour la majorité), nous constatons qu'encore une fois, très peu de RPA (4) offriront un taux salarial à l'échelon 1 qui atteint ou dépasse le 15 \$. Au dernier échelon, ce taux salarial sera atteint dans un peu plus de 70 % des RPA (24) n'offrant pas de prime d'ancienneté et dans l'ensemble de celles (6) offrant une prime.
- Si le taux salarial horaire de 15 \$ sera atteint au dernier échelon dans 75% des RPA d'ici la fin des nouvelles conventions collectives, en pratique, toutes les PAB n'auront pas atteint cet échelon. La majorité des PAB syndiquées auprès du SQEES sont employées à temps partiel ou sur une base occasionnelle et le taux de roulement dans les RPA est élevé. Pour les deux cas-types de PAB que nous avons identifiés (l'un à temps partiel, l'autre à temps plein), en 2018, il faudrait en moyenne 7,16 ans à une PAB à temps partiel et 4,05 ans à une PAB à temps plein pour atteindre l'échelon où elles obtiendront 15 \$ l'heure.

La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 \$ dans 40 résidences privées pour ainé.e.s

INTRODUCTION

par Louise Boivin

Au printemps 2016, au moment où débutait notre projet de recherche comparative entre le Québec et la France sur les transformations de l'emploi et de la représentation collective dans les services d'aide à domicile et d'hébergement pour ainé.e.s, nous apprenions une nouvelle qui allait automatiquement déterminer le sujet de notre première enquête de terrain. Un mouvement de grève coordonnée allait s'amorcer le 11 mai 2016 dans une quarantaine de résidences privées pour ainé.e.s (RPA) syndiquées, réparties dans neuf régions du Québec. Le syndicat à l'origine de ce mouvement est le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298, affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (SQEES-FTQ).

Cette mobilisation inédite s'est effectuée dans un secteur d'activités en pleine expansion avec le vieillissement de la population et le manque de services d'hébergement public. Les RPA occupent une place prédominante parmi les divers types d'hébergement pour ainé.e.s au Québec car elles offrent le nombre d'unités locatives le plus élevé. Celui-ci a augmenté de 30 % entre 2006 et 2010 (MSSS, 2011, p. 17). Plusieurs catégories d'emplois sont présentes dans les RPA, la principale étant celle des préposées aux bénéficiaires (PAB)¹, qui œuvrent aux côtés du personnel infirmier (incluant les infirmières et infirmiers auxiliaires); du personnel responsable de la maintenance et de la cuisine; du personnel de bureau; des réceptionnistes; des récréologues et des gestionnaires. La revendication commune centrale des négociations collectives dans le cadre desquelles s'inscrivait la grève coordonnée était l'augmentation du salaire horaire à 15 \$ pour les PAB au premier échelon de l'échelle salariale, la première année de la nouvelle convention collective. Cette revendication reprenait celle au cœur de la campagne *Fight for Fifteen* qui a débuté à partir de 2012 aux États-Unis (Sauviat, 2014) et qui a été adaptée sous d'autres formes dans plusieurs provinces canadiennes, dont le Québec.

1. Comme la majorité du personnel occupant les postes de préposé.e.s aux bénéficiaires (PAB) dans les RPA est composée de femmes, nous avons opté pour une féminisation du titre dans tout le document, ainsi que la féminisation d'autres termes pour parler de ce personnel tels travailleuses ou salariées.

Une importante précarité caractérise les emplois des PAB employées dans les RPA, comme en témoigne notre évaluation de leurs taux salariaux horaires moyens au premier échelon en début de grève en mai 2016, soit 12,04 \$ l'heure (voir la partie 3.1 de ce rapport). Ajoutons qu'une proportion importante de ce personnel est employé à temps partiel et sur une base occasionnelle. Nous présumons que les taux salariaux sont encore plus faibles dans la majorité des RPA non syndiquées, qui constituent 84 % des RPA du Québec (MTES, 2016).

La perspective d'analyse qui guide notre recherche associe cette faible valorisation économique du travail des PAB à des processus sociaux impliquant plusieurs types de rapports de pouvoir. Nous pensons plus particulièrement aux rapports sociaux de sexe², de racisation³ et de classe,

2. Kergoat définit le concept de « rapports sociaux de sexe » en expliquant que « (...) les groupes sexués ne sont pas le produit de destins biologiques mais sont d'abord des construits sociaux; ces groupes se construisent par tension, opposition, antagonisme, autour d'un enjeu, celui du travail. Les rapports sociaux de sexe ont une base matérielle même s'ils ont aussi une base idéelle : tout pouvoir, comme le disait Foucault, a besoin d'un savoir, c'est ici le naturalisme qui est l'idéologie de légitimation » (Kergoat, 2010, p. 63).

3. Nous reprenons le concept de « racisation » développé par Paul Eid pour parler, au Québec, des membres « de minorités issues, ou dont les ancêtres sont issus, de sociétés anciennement colonisées ou marquées par l'esclavage » (Eid, 2012, p.1). Chez Eid, ce concept permet de montrer que la « race » est une construction sociale, « mais, par-dessus tout, le fait que celle-ci résulte d'un processus de catégorisation externe opérée par le groupe majoritaire. Cette catégorisation exerce une violence symbolique sur les catégorisés en leur assignant, non pas une culture historiquement construite et en mouvement (privilège des groupes majoritaires), mais plutôt une essence immuable de laquelle sont dérivés mécaniquement tous les traits sociaux, culturels et individuels. Cette essentialisation inhérente à la racisation aboutit à l'assignation des racisés à une nature qui s'épuise dans une marque physique, ou plutôt un stigmat, érigé en principe explicatif à la base de tout leur être collectif » (Eid, 2012, p. 1).

rappports se manifestant en intersectionnalité⁴ (Crenshaw, 1991) les uns avec les autres à travers la division sexuelle, raciale et capitaliste du travail de service auprès des ainé.e.s. Ainsi la valeur économique attribuée au travail des PAB doit-elle être analysée à la lumière de la logique idéelle et matérielle du capitalisme mondialisé et de la précarisation de l'emploi corollaire, mais aussi à la lumière de la logique de l'assignation des femmes au travail domestique dans la sphère familiale et de celle du « travail forcé relevant de la servitude racialisée » (Nakano Glenn, 2017, p. 18), imposée aux exclu.e.s de la citoyenneté (formellement ou non), notamment aux migrant.e.s. Ce dernier type de logique constitue un relent contemporain de l'esclavage et de la colonisation de territoires non cédés par les peuples autochtones. Il va sans dire que ces rapports sociaux de domination ne déterminent pas inéluctablement les pratiques sociales. Ils sont dynamiques, donc ils sont l'objet de conflits, de luttes individuelles et collectives (Kergoat, 1984), ces dernières pouvant prendre la forme de grèves comme c'est le cas pour la mobilisation dont nous traitons.

Si je présente ces éléments théoriques, ce n'est pas parce que le rapport de recherche expose une analyse des processus et rapports sociaux à l'œuvre durant la grève ou dans les milieux de travail où se trouvent les PAB. Nous en avons déjà brièvement traité dans une publication antérieure (Boivin & al., 2017) et comptons y revenir plus amplement dans des publications ultérieures. Mon intention est d'abord de rendre explicites les ressorts analytiques qui m'ont motivée à mener une évaluation des gains salariaux à la suite de la grève de 2016 et à inviter Mathieu Dufour ainsi que Marie-Hélène Verville à se joindre à moi pour y parvenir. Il fallait, me semblait-il, utiliser nos expertises et outils de recherche pour vérifier jusqu'à quel point la revendication salariale centrale des PAB a été atteinte. Cela apparaissait nécessaire pour rendre justice à ces salariées qui, par leur action collective, ont contesté la dévalorisation historique d'un travail difficile et d'une grande importance sociale.

Je dois préciser que j'avais auparavant réalisé, grâce au précieux travail d'assistant.e.s de recherche, une évaluation préliminaire des gains salariaux à la suite de

4. D'autres concepts sont utilisés pour analyser l'articulation de divers rapports de pouvoir tel celui de « consubstantialité » (Kergoat, 2009). À l'instar de Hirata, nous interprétons le concept d'« intersectionnalité » comme un synonyme de celui de « consubstantialité » dans la mesure où il s'inscrit dans « une analyse en termes de rapports sociaux de pouvoir imbriqués et non hiérarchisés » (Hirata, 2018, p. 67).

la grève coordonnée de 2016 pour un article publié en 2017⁵. Je voulais cependant approfondir cette évaluation, constatant qu'elle pouvait être prise comme référence par des acteurs syndicaux et des journalistes⁶. Les résultats de l'évaluation complète des gains salariaux à la suite de la grève, dont traite le présent rapport, viennent grandement nuancer ceux de l'évaluation préliminaire.

Avant de présenter ces résultats, nous avons cru important d'exposer dans une première section du rapport le contexte du mouvement de grève coordonnée. Nous y présentons brièvement le secteur des services d'hébergement pour ainé.e.s au Québec, et particulièrement les RPA, ainsi que le travail et le profil des PAB. Nous résumons ensuite les principaux paramètres de la régulation juridique des relations collectives du travail dans les RPA avant de décrire le mouvement de grève qui y a eu cours en 2016. Dans la deuxième section, nous expliquons notre méthodologie de recherche. La troisième section est consacrée aux résultats de notre évaluation des gains salariaux de la grève coordonnée de 2016, spécifiquement pour les PAB.

Bonne lecture !

5. Cette évaluation préliminaire se lisait comme suit : « [le] taux de 15 dollars sera atteint au premier échelon dans une minorité de RPA où une grève s'est tenue, et ce à la troisième ou quatrième année de la convention. Par contre, au dernier échelon, ce taux de 15 dollars sera atteint dans la majorité des RPA, et ce à la troisième année dans la majorité des cas » (Boivin & al., 2017, p. 63).

6. Peu après cette évaluation préliminaire des gains salariaux à la suite de la grève, la déclaration suivante fut émise par la FTQ, centrale syndicale à laquelle est affilié le SQEES : « La très grande majorité des travailleuses et des travailleurs de 42 résidences pour personnes âgées ont réussi à obtenir 15 \$ l'heure d'ici la fin de leur convention » (FTQ, 2017). De fil en aiguille, dans la même année, la nouvelle transmise dans les médias s'enjolivait, comme le montre cet extrait du Devoir : « À la FTQ, par exemple, la section locale 298 du Syndicat québécois des employés de service a réussi à obtenir ce salaire minimum à 15 \$ pour ses préposés aux bénéficiaires qui en gagnaient 12 ou 13 dans plusieurs résidences privées pour personnes âgées » (Lévesque, 2017).

1. Contexte du mouvement de grève coordonnée

Nous exposons dans les prochaines pages une série d'éléments afin de situer le contexte du mouvement québécois de grève coordonnée dans les résidences privées pour ainé.e.s (RPA) en 2016. Dans la première partie, nous présentons le secteur des services d'hébergement pour ainé.e.s au Québec en mettant l'emphase sur les RPA. Par la suite, nous traitons des tâches, des conditions d'emploi (salaires, statuts d'emploi) et du profil des personnes employées à titre de préposées aux bénéficiaires (PAB), la catégorie d'emploi la plus importante sur le plan numérique dans les RPA. La troisième section porte sur les relations collectives du travail dans les RPA. Nous y présentons brièvement le régime juridique encadrant ces relations. Enfin, nous résumons les principales étapes dans la mobilisation et la réalisation du mouvement de grève coordonnée comme tel ainsi que l'étendue de celui-ci.

1.1 Les résidences privées pour ainé.e.s au Québec, un secteur en expansion

L'expansion du secteur des résidences privées pour ainé.e.s (RPA) au Québec survient dans un contexte marqué par une hausse des besoins en hébergement liée au vieillissement de la population. Si ce phénomène traverse la majorité des pays occidentaux, le Québec se situe parmi les pays de l'OCDE où l'augmentation de la population âgée de 80 ans et plus est la plus élevée (Azeredo & Payeur, 2015, p. 7). Selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec, un.e Québécois.e sur quatre sera âgé de 65 ans et plus en 2031 (ISQ, 2014). Cela représente un bond de 7,6 % de plus par rapport à la situation en 2015, où 17,6 % de la population faisait partie de cette tranche d'âge (ISQ, 2015). Même s'il existe au Québec divers types d'hébergement public et privé pour personnes âgées, la majorité est constituée de quelques 1 847 résidences privées pour ainé.e.s

(RPA)⁷. Entre 2006 et 2010, le nombre d'unités locatives offerts dans les RPA du Québec a augmenté de 30 % (MSSS, 2011, p. 17). En théorie, celles-ci louent des unités d'habitation à une clientèle autonome ou semi-autonome.⁸ Globalement, les ainé.e.s hébergés en RPA ont des problématiques de santé moins lourdes aujourd'hui qu'à la fin des années 1990 (Bravo & al., 2015). Bon nombre de résidences ont restreint leurs critères d'admission, afin qu'il soit plus facile pour elles de se conformer au processus de certification (Bravo & al., 2015). Aussi, une place en RPA n'est pas à la portée de toutes les bourses. En 2016, le loyer mensuel moyen que devaient déboursier les locataires se situait entre 1626 \$ (pour une place nécessitant moins d'une heure et demie de soins par jour) et 3004 \$ (pour une place nécessitant des soins assidus). Ces montants ne comprennent pas les services offerts à la carte (SCHL, 2016).

La grande majorité des RPA du Québec, soit 87,6 % d'entre elles, sont des entreprises privées à but lucratif (MSSS, 2011, p. 12). Les petites résidences, qui formaient la majorité des RPA à la fin des années 1990, ont été nombreuses à fermer leurs portes depuis ou à changer de vocation, à tel point qu'elles étaient minoritaires parmi les RPA en 2012. La mise en place de la certification des RPA (devenue obligatoire en 2007) a contribué à ce phénomène (Bravo & al., 2014). Entre 2008 et 2014, les résidences de 100 unités de logements sont passées de 272 à 342 établissements, alors que le nombre de RPA total a diminué sur cette même période, passant de 2279

7. Une RPA est définie par l'article 346.0.1 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* comme étant « tout ou partie d'un immeuble d'habitation collective occupé ou destiné à être occupé principalement par des personnes âgées de 65 ans et plus et où sont offerts par l'exploitant de la résidence, outre la location de chambres ou de logements, différents services compris dans au moins deux des catégories de services suivantes, définies par règlement: services de repas, services d'assistance personnelle, soins infirmiers, services d'aide domestique, services de sécurité ou services de loisirs. Le coût de ces services peut être inclus dans le loyer ou être payé suivant un autre mode ».

8. Notons que toutes les RPA peuvent accueillir des ainé.e.s semi-autonomes, mais celles qui louent un espace spécifiquement aux ainé.e.s autonomes doivent s'adresser à un tiers pour toute la portion des soins (Demers & Bravo, 2015). Selon des données datant de 2014, cela ne concerne qu'une petite partie des RPA, soit 8,8 % d'entre elles (Demers & Bravo, 2015). La grande majorité des RPA (soit 80,1 % des RPA en 2014) accueillent spécifiquement des ainé.e.s semi-autonomes; les soins sont donc donnés par des employé.e.s à l'interne. Selon ces mêmes données, 11,1 % des RPA avaient une offre de service dite mixte (Demers & Bravo, 2015).

à 1947 établissements (Demers & Bravo, 2015). Le secteur des RPA à but lucratif est de plus en plus dominé par de grandes entreprises québécoises ou canadiennes spécialisées en immobilier. Les joueurs les plus importants sont Cogir, Réseau Sélection, Groupe Maurice, Chartwell et Groupe Savoie. L'entreprise française DomusVi est par ailleurs présente au Québec depuis l'acquisition de Groupe Sedna Santé.

Outre les RPA, les autres types d'hébergement pour ainé.e.s au Québec sont les centres d'hébergement de soins longue durée (CHSLD) publics et privés, les ressources intermédiaires (RI) et les ressources de type familial (RTF). Dans le réseau public, les CHSLD accueillent des personnes souvent âgées, en lourde perte d'autonomie et nécessitant plus de trois heures de soins par jour (CSSS, 2016, p. 7). En CHSLD public, le prix du loyer est établi en fonction du revenu des usagers et des usagères. Avec les années, les critères d'admission des CHSLD se sont resserrés; ils accueillent aujourd'hui une population connaissant des besoins lourds. La liste attendue pour y accéder fait état de 2435 personnes en février 2018 (MSSS, 2018). Les RI-RTF⁹ peuvent être gérées par des travailleuses et des travailleurs autonomes, par des personnes morales ou des sociétés de personnes qui accueillent la personne ainée dans un milieu de vie approprié (MSSS, 2014). Le prix du loyer y est aussi établi en fonction du revenu de la personne hébergée.

1.2 Préposées aux bénéficiaires dans les RPA, un emploi précaire et féminisé

En général, les tâches des préposées aux bénéficiaires¹⁰ varient selon le degré d'autonomie des ainé.e.s à qui elles dispensent des services. Elles peuvent notamment administrer certains médicaments, faire les lits, aider les personnes à se nourrir et dispenser des services d'assistance personnelle aux ainé.e.s, ce qui est appelé dans

9. Les RT-RTF sont accréditées par l'établissement public responsable sur leur territoire et les places sont financées par l'État, le revenu des usagers détermine le montant du loyer.

10. Dans certaines RPA où la grève de 2016 a eu lieu, elles portent aussi le titre de « préposé.e », « personne préposée aux résidents » ou encore « préposé.e aux soins des patients ». Nous retenons dans le présent texte l'appellation de « préposée aux bénéficiaires », parce qu'il s'agit du titre le plus commun au Québec pour désigner le personnel qui travaille en établissement et prodigue des soins d'assistance auprès de personnes âgées.

le jargon « activités de la vie quotidienne » (AVQ). Ces activités répondent à une série de besoins fondamentaux des ainé.e.s¹¹ (MSSS, 2013, p. 63).

Dans les RPA du Québec, les PAB qui dispensent des soins en AVQ doivent posséder, après un an en emploi, soit un diplôme d'études professionnelles dans le domaine, soit un ensemble de formations plus courtes offertes entre autres dans les commissions scolaires du Québec (MSSS, 2013). Dans le réseau public, la majorité des PAB sont détentrices d'un DEP en assistance à la personne dans un établissement de santé (Aubry, 2017).

Les emplois occupés par les PAB dans les RPA du Québec peuvent être caractérisés de façon générale d'emplois précaires, ne serait-ce qu'à cause de la faiblesse des salaires¹².

Nous ne disposons pas de données sur les taux salariaux et les statuts d'emploi dans les RPA non syndiquées. Toutefois, les données que nous avons recueillies dans notre corpus de 40 RPA syndiquées avec le SQEES montrent que les PAB gagnaient 12,04 \$ l'heure en moyenne¹³ au premier échelon, et ce en mai 2016, au moment du déclenchement du mouvement de grève coordonnée. De plus, des données du SQEES¹⁴ indiquent un taux élevé de salarié.e.s réguliers à temps partiel dans les RPA, soit 46 % tandis que 28 % sont employés à temps complet et 26 % sont des salarié.e.s employés sur une base occasionnelle. Selon l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), en 2016, le salaire minimum à l'échelle de la province devait être fixé à 15,10 \$ pour répondre aux conditions

11. Les besoins fondamentaux indiqués par le MSSS sont les suivants : se nourrir, s'habiller, se laver, éliminer, etc. (MSSS, 2013, p. 63)

12. Nous nous référons à la définition de la précarité de Rodgers et Rodgers (1989), qui l'associent aux situations de travail caractérisées par l'instabilité, un manque de protection sociale, l'insécurité en emploi et la vulnérabilité sociale ou économique.

13. En avril 2018, le salaire des PAB du réseau public québécois se situait entre 19,86 \$ et 21,80 \$ l'heure selon les échelons (CPNSSS, 2018). Une majorité de ces PAB du secteur public travaillent dans les centres d'hébergement de soins longue durée (CHSLD) (Aubry, 2017).

14. Selon le SQEES, ces données portent sur environ le tiers des membres du SQEES employés dans les RPA (2 263 membres) et datent de novembre 2016.

d'un salaire viable¹⁵ et permettre aux travailleuses et aux travailleurs occupant un emploi à temps plein de vivre décemment (Hurteau & Nguyen, 2016). La faiblesse des salaires contribue possiblement au taux de roulement du personnel des PAB dans les RPA. Celui-ci tournait autour de 50 % selon des données publiées en 2016 par le Regroupement québécois des résidences pour aînés qui compte 750 membres (RQRA, 2016).

Pour terminer cette section, soulignons que les données du SQEES datant de novembre 2016¹⁶ sur ses membres syndiqués dans des RPA indiquent que le personnel y est fortement féminisé, 77 % s'identifiant comme femmes, 18 % comme hommes et 5 % étant non identifiés à ces catégories. De plus, la moyenne d'âge serait relativement élevée puisqu'environ 51% du personnel des RPA a 45 ans et plus¹⁷. Il n'existe par ailleurs pas de données statistiques sur la proportion de personnes racisées parmi les salarié.e.s des RPA ou les membres du SQEES dans les RPA. Cette proportion serait relativement importante dans les grandes agglomérations urbaines et comprendrait une part substantielle de personnes issues de l'immigration haïtienne de première ou seconde génération, selon plusieurs représentant.e.s élus aux niveaux national et local rencontrés dans le cadre d'une étude qualitative sur le mouvement de grève (Boivin & al., 2017).

1.3 Les relations collectives de travail dans les RPA

Les relations collectives de travail au sein des RPA sont encadrées par le régime général dont le dispositif juridique central est le *Code du travail*¹⁸ du Québec. En vertu de ce régime fortement décentralisé, comme l'ensemble

des régimes nord-américains, les unités d'accréditation syndicale sont situées dans chacun des établissements, et non au sein de l'entreprise-mère. C'est donc la direction de chaque établissement qui a une obligation de négociation avec le syndicat accrédité. S'il ne s'agit pas de la négociation d'une première convention collective, celle-ci débute dans les 90 jours précédant l'expiration de la dernière convention collective signée dès lors que l'une des parties reçoit un avis de négociation de l'autre et que cet avis est officialisé auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La grève ou le *lock-out* peuvent être exercés légalement 90 jours après la réception de cet avis. La grève doit préalablement être autorisée à la majorité par l'assemblée générale des membres du syndicat accrédité, lors d'un scrutin secret. Ajoutons que le *Code du travail* prévoit qu'une obligation d'ininteruption des « services essentiels » peut être imposée par décret dans les secteurs d'activités, tel celui des RPA, où un arrêt de travail risque de mettre en danger la santé ou la sécurité des résident.e.s. Dans un tel cas, faute d'entente négociée entre le syndicat et l'employeur pour établir le niveau de services à maintenir, le tribunal administratif du travail (TAT) émet ses recommandations aux parties. La ministre responsable du Travail peut aussi suspendre l'exercice du droit de grève si les services essentiels prévus ou effectivement rendus sont insuffisants.

Parmi les 1847 RPA que compte le Québec, seulement 16% étaient syndiquées selon les données de 2013. En conséquence, quelques 15 000 salarié.e.s des RPA étaient couverts par une convention collective (MTES, 2016). Ces chiffres font écho au faible taux de présence syndicale qui prévaut dans le secteur des services privés québécois (voir le tableau 1 ci-dessous), où 17,5 % des salarié.e.s sont couverts par une convention collective en 2017, alors que le taux global au Québec est de 38,6 % dans cette même année (ISQ, 2018). Soulignons aussi que dans ce même secteur, comme l'indique le tableau, la présence syndicale est plus faible chez les femmes (15,9 %) que chez les hommes (19 %).

15. Un salaire viable est défini comme suit : « ... un salaire horaire qui, pour un travailleur ou une travailleuse en emploi à temps complet (37,5 heures par semaine), lui permet de gagner assez d'argent pour satisfaire ses besoins de base et ceux des personnes à sa charge, et de participer à la vie culturelle, politique et économique, en plus de lui laisser une certaine marge de manœuvre en vue de transformer sa situation socioéconomique » (Hurteau & Nguyen, 2016).

16. Ces données du SQEES portent sur 7909 membres employés dans les RPA.

17. Ces données du SQEES portent sur 5375 membres employés dans les RPA, le syndicat n'ayant pas de données sur l'âge des autres membres.

18. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (ci-après C.t.).

Tableau 1 : Taux de présence syndicale au Québec en 2017

	Taux global de présence syndicale	Taux de présence syndicale des femmes	Taux de présence syndicale des hommes
Québec	38,6 %	39 %	38,3 %
Services privés	17,5 %	15,9 %	19 %
Services publics	82,9 %	85,1 %	78,1 %

Sources : ISQ (2018), ainsi que la Direction de l'information sur le travail du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité sociale, dans un courriel en date du 6 juillet 2018. Ces statistiques sont tirées des micro-données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Les données pour le Québec ne portent pas sur le secteur agricole.

Le mouvement de grève coordonnée dans les RPA a été réalisé sous l'égide de l'organisation syndicale représentant le plus grand nombre de salarié.e.s parmi celles présentes dans les RPA au Québec, soit le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (SQEES), qui est affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)¹⁹. À l'échelle nationale, cette organisation est affiliée au Congrès du travail du Canada, et à l'Union internationale des employés de service au niveau nord-américain (mieux connue sous son acronyme anglais, *Service Employees International Union*, SEIU). Le SQEES représente 53 % de la main d'œuvre syndiquée dans les RPA, main-d'œuvre qui se retrouve dans 130 RPA. La seconde organisation syndicale la plus présente dans les RPA est la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN)²⁰. Elle représente environ 20 % des salarié.e.s syndiqués des RPA, salarié.e.s présents dans 67 de ces établissements. Le reste des accréditations sont le fait de syndicats indépendants, d'autres syndicats affiliés à la FTQ ou encore à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD).

1.4 Le mouvement de grève coordonnée de 2016

Dès 2010, le SQEES pose les jalons de ce qui allait devenir, six ans plus tard, la première grève coordonnée dans le secteur de l'hébergement privé pour personnes âgées au Québec. L'objectif est alors de tenter de contrer la faiblesse du rapport de force des salarié.e.s de ce secteur que le SQEES explique par le manque de mobilisation et la fragmentation des négociations collectives dans chacune des RPA. En concordance avec l'encadrement juridique découlant du *Code du travail*, ces négociations sont en effet traditionnellement menées avec la direction de chacune des RPA (voir la section 1.3), alors qu'une proportion importante de ces établissements est possédée par une demi-douzaine de grandes entreprises. Ainsi est né le plan d'action « Prendre soin de nous, c'est aussi pour vous », qui s'étend sur trois ans, et dont l'objectif est d'inciter le maximum de syndicats locaux dans les RPA à se coordonner pour négocier les conventions collectives avec les gros joueurs autour de la fin de 2015.

19. Le SQEES-298 regroupe environ 25 000 membres qui sont employés pour la majorité dans les services sociaux et de santé (SQEES, 2018).

20. La FSSS-CSN regroupe environ 110 000 membres, en majorité des salarié.e.s du secteur public (FSSS, 2018).

Le SQEES se dote d'une plateforme de revendications communes en mai 2015 (SQEES, 2015). La revendication phare²¹ de cette plateforme est un important rattrapage salarial pour la principale catégorie d'emploi dans les RPA, les PAB, soit un taux horaire de 15 \$, au premier échelon de l'échelle salariale, et ce dès la première année de la nouvelle convention collective. Cette demande est fortement inspirée de la campagne de grèves et de mobilisation du SEIU aux États-Unis, nommée *Fight for Fifteen*, qui a débuté à partir de 2012 (Sauviat, 2014). L'une des membres du comité exécutif du SQEES, Danielle Legault, siègeait au SEIU à titre de vice-présidente internationale pour le Québec au moment des préparatifs et du mouvement de grève de 2016 dans les RPA.

Un élément central qui a permis la mise en œuvre du plan d'action du SQEES est une entente de non-maraudage entre les deux centrales syndicales majoritaires dans les RPA – la FTQ et la CSN –, s'étendant jusqu'à la fin de juin 2017. C'est une première dans le secteur des services privés. L'entente permet au SQEES d'étendre la durée de la négociation collective dans certaines RPA afin d'en arriver à une coordination impliquant un maximum de RPA à la fin de 2015, soit une cinquantaine, parmi lesquelles une quarantaine connaîtront une grève. Le syndicat n'a plus à craindre un changement d'allégeance syndicale dans ces RPA, même si le *Code du travail*²² permet le maraudage lorsque la négociation collective s'étend plus de neuf mois après l'échéance de la dernière convention collective.

La tentative du SQEES de mener les négociations collectives dans les RPA de façon coordonnée, c'est-à-dire d'obtenir des grandes entreprises présentes dans le secteur la mise en place de tables de négociation communes, a toutefois essuyé leur refus. Aucun de ces gros joueurs dans le secteur n'a par ailleurs accepté que la négociation collective se déroule au niveau de l'entreprise-mère, sauf l'entreprise Chartwell, qui a finalement accepté pour certaines de ses RPA après

qu'une délégation de militant.e.s du SQEES ait occupé ses bureaux administratifs, le 29 juin 2016.

Durant la campagne de mobilisation qui débute à l'automne 2015, l'exercice des moyens de pression est coordonné entre les différentes RPA. Le personnel syndiqué est invité à porter des signes visibles tels que des macarons, des bandanas ou encore à participer à de courtes manifestations durant l'heure du midi. Une entente négociée aboutit finalement dans certaines RPA. Dans une quarantaine d'autres, cependant, les négociations se trouvent dans une impasse et les assemblées syndicales locales se donnent des mandats de grève coordonnée débutant avec une grève de 24 heures (le 11 mai 2016), puis de 48 heures (les 30 et 31 mai) et, enfin, une grève à durée illimitée débutant le 21 juin.

Les deux premiers mandats de grève coordonnée se tiennent dans quelques 38 RPA. La grève illimitée débutant le 21 juin 2016 touche pour sa part 32 RPA, dont trois qui verront cette grève continuer jusqu'en 2017. La durée moyenne de cette grève illimitée pour chaque RPA est de 41 jours. En tout, l'ensemble des grèves coordonnées ont touché 2373 salarié.e.s travaillant dans 41 RPA²³, elles-mêmes situées dans 9 régions administratives. Le tableau 7 en annexe expose, pour chacune de ces 41 RPA identifiées par leur nom et leur région administrative, les mandats de grève réalisés, le nombre de salarié.e.s en grève et le nombre de jours de grève.

21. L'un des buts des revendications contenues dans la plateforme commune est la mise en place de mesures afin d'attirer et de retenir le personnel qui travaille en RPA, en haussant non seulement les salaires, mais aussi le nombre de jours de vacances annuelles et en ajoutant 5 congés de maladie payés par l'employeur. Par exemple, la plate-forme comprend la demande de 3 semaines de vacances au bout d'un an de service. Une revendication de salaire horaire de départ de 20 \$ pour les infirmières et infirmiers auxiliaires figure aussi dans cette plate-forme.

22. *C.é.*, article 22c.

23. A la résidence Lev-Tov (Montréal), le syndicat local affilié au SQEES a également tenu une grève de quelques semaines à partir de la fin octobre, mais comme cette grève n'a pas débuté dans le cadre des trois grèves du mouvement coordonné, nous avons décidé ici de ne pas l'inclure dans notre compilation.

En vertu des ententes négociées entre les syndicats locaux et les employeurs dans chaque RPA, les salarié.e.s en grève avaient l'obligation d'exécuter 90 %²⁴ du temps prévu à leur horaire habituel, ce qui s'est traduit par une grève durant 10 % de leur temps de travail. Concrètement, chaque salarié.e faisait grève de façon rotative pour une durée équivalant à environ 45 minutes par quart de travail. Les tâches jugées non essentielles négociées par les parties comprenaient par exemple le changement des draps chaque matin, le lavage des planchers lorsqu'ils ne sont pas souillés et le service des repas dans des assiettes de verre (plutôt que des assiettes de carton).

Ceci complète l'exposé de ce qui nous semble constituer les principaux éléments de contexte de ce mouvement de grève coordonnée dans une quarantaine de RPA au Québec en 2016. Avant de présenter les résultats de notre évaluation des gains salariaux obtenus par les grévistes, nous expliquons dans la prochaine section de ce rapport la méthodologie de recherche utilisée pour y parvenir.

2. Méthodologie de recherche

Précisons d'entrée de jeu que nous avons procédé à l'évaluation des gains salariaux résultant du mouvement de grève coordonnée de 2016 en nous concentrant sur la catégorie d'emploi des préposées aux bénéficiaires (PAB), car le mouvement était principalement centré sur la revendication d'un plancher de 15 \$ l'heure pour cette catégorie de salarié.e.s.

Avant de présenter les différents aspects de notre méthodologie de recherche, il est utile d'indiquer les quatre objectifs que nous avons poursuivis dans l'évaluation des gains salariaux:

1. Connaître le portrait des conditions salariales des PAB au début du mouvement de grève en mai 2016, afin de cerner le point de départ des négociations collectives sur le plan salarial;
2. Connaître les gains salariaux obtenus par les PAB à la suite du mouvement de grève et de la négociation de leurs nouvelles conventions collectives et vérifier dans quelle mesure la revendication centrale du salaire à 15 \$ l'heure pour les PAB au premier échelon de l'échelle salariale, la première année de la convention collective, a été atteinte ou dépassée;
3. Vérifier dans quelle mesure les PAB ont atteint le taux salarial de 15 \$ l'heure en considérant la durée des conventions collectives;
4. Vérifier dans quelle mesure les PAB ont atteint le taux salarial de 15 \$ l'heure en considérant la durée de la progression dans l'échelle salariale.

2.1 Échantillon

Notre échantillon est composé de 40 résidences pour ainé.e.s (RPA) où le personnel a participé au mouvement de grève coordonnée menée par le SQEES²⁵. Même si 41 RPA ont été touchées par ce mouvement, l'une d'entre elles²⁶ a été mise de côté dans l'évaluation des gains salariaux parce que le personnel n'était pas syndiqué avant le mouvement de grève, ce qui nous a empêchés d'effectuer la comparaison requise entre l'ancienne et de la nouvelle convention collective. Ajoutons que dans une dizaine de RPA syndiquées avec le SQEES, les salarié.e.s ont participé au mouvement de mobilisation à certaines étapes, mais leur convention collective a été renégociée sans recours à la grève. Nous avons donc écarté ces RPA de notre échantillon.

24. Cette norme de 90 % apparaît restrictive, car c'est la même que celle contenue dans le *Code du travail* pour des établissements où les cas traités sont en général beaucoup plus lourds que dans les RPA, soit les centres d'hébergement et de soins longue durée (CHSLD) publics ou privés, les centres de réadaptation et les centres hospitaliers spécialisés. Dans le cas des RPA, cette obligation peut même être jugée anticonstitutionnelle en regard à l'arrêt Saskatchewan du 30 janvier 2015 de la Cour suprême, qui affirme le caractère constitutionnel du droit de grève au Canada. Selon ce tribunal, seuls les moyens nécessaires pour assurer l'ininter interruption de services essentiels doivent être pris afin de ne pas entraver le droit de grève. Pour plus de détails, voir Fontaine et Boivin (2016).

25. Pour éviter d'allonger indûment le document, nous ne présentons pas la liste des conventions collectives, mais celle-ci peut être déduite de la liste des résidences ayant participé au mouvement de grève présentée à l'annexe I.

26. Il s'agit de la résidence L'Ermitage, située dans le Centre-du-Québec (Drummondville).

2.2 Sources de données

Les données que nous avons comparées pour évaluer les gains salariaux résultant du mouvement de grève coordonnée sont les taux salariaux horaires pour les PAB indiqués dans les échelles salariales des conventions collectives des 40 RPA composant notre échantillon. Ces données salariales sont toutes publiques, les conventions collectives étant disponibles par l'entremise de la base de données Corail, produite par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.²⁷ Afin d'évaluer la teneur des gains obtenus, nous avons comparé les salaires des PAB à partir du contenu de deux conventions collectives pour chacune des 40 RPA:

1. la convention collective échu avant le mouvement de grève de 2016;
2. la nouvelle convention collective négociée au terme de la grève²⁸.

En tout, nous avons donc extrait les données salariales de 80 conventions collectives.

2.3 Choix opérationnels

Pour réaliser nos objectifs de recherche, nous avons procédé à certains choix opérationnels sur le plan méthodologique, car il existe des différences importantes entre les conventions collectives des 40 RPA composant notre échantillon, qu'il s'agisse de la date de leur signature, de leur durée, de la structure de leurs échelles salariales (nombre d'échelons, maintien ou ajout d'échelons dans la nouvelle convention collective, nombre d'années nécessaires pour passer d'un échelon à l'autre), de la présence ou non de primes s'ajoutant aux salaires ou de contributions versées sous forme de salaire rétroactif dans la nouvelle convention. Nous expliquons ces choix opérationnels dans les prochains paragraphes.

2.3.1 Périodes d'évaluation

Le premier type de choix opérationnel que nous avons fait a trait au choix des périodes pour lesquelles nous

avons extrait les données salariales dans les conventions collectives des 40 RPA.

Pour connaître les taux salariaux en vigueur avant le début de la grève, le choix était simple. Nous avons simplement pris les taux salariaux en vigueur au début de ce mouvement, soit en 2016. En effet, même si les conventions collectives étaient échues, en vertu du *Code du travail*, les taux salariaux en vigueur demeurent ceux qui étaient applicables au moment où la convention collective échoit, et ce jusqu'à l'application de la nouvelle convention négociée.

Pour connaître les taux salariaux obtenus à la suite du mouvement de grève, dans un premier temps, nous avons extrait les taux salariaux en vigueur en 2016, soit dans la première année d'application de la nouvelle convention collective de chaque RPA, puisque la revendication centrale du mouvement était d'obtenir 15 \$ l'heure (à l'échelon 1) dès cette première année. Dans un second temps, nous avons extrait les taux salariaux en vigueur au moment où nous avons effectué notre évaluation, soit en février 2018. Enfin, dans un troisième temps, nous avons extrait les taux salariaux de la dernière année pour laquelle la convention collective s'applique.

2.3.2 Échelons considérés

Nous avons choisi dans un premier temps d'examiner les taux salariaux au premier échelon puisque la revendication centrale du mouvement de grève, comme indiqué ci-dessus, était l'obtention du salaire à 15 \$ l'heure pour les PAB à l'échelon 1. Nous avons rapidement pu voir dans les nouvelles conventions collectives que cette revendication ne s'était pas concrétisée (voir les résultats détaillés de notre évaluation plus loin) et nous avons voulu savoir si les PAB se situant à des échelons supérieurs atteignaient ce taux salarial. Comme le nombre d'échelons varie grandement d'une convention collective de RPA à une autre, examiner les données pour l'ensemble des échelons aurait été trop long et fastidieux. Nous avons donc examiné le taux salarial au dernier échelon, car il s'agit du taux maximal auquel une PAB peut s'attendre si elle demeure en emploi dans la RPA. L'évaluation n'était pas simple, car 16 des 40 RPA ont modifié leur structure salariale dans la nouvelle convention collective, parmi lesquelles 15 ont augmenté le nombre d'échelons. Lorsqu'il y a un ou plusieurs nouveaux échelons, on peut supposer que des PAB qui étaient auparavant à l'échelon supérieur commencent à l'ancien dernier échelon et doivent maintenant travailler davantage avant de pouvoir

27. Cette base de données en ligne est disponible en ligne à l'adresse suivante : Corail.gouv.qc.ca

28. La durée des nouvelles conventions collectives dans les RPA est d'un à six ans, mais la majorité d'entre elles durent entre 3 et 4 ans.

atteindre de nouveau le haut de leur échelle salariale. Par conséquent, bien qu'il faille prendre en compte ces nouveaux échelons puisqu'ils sont techniquement atteignables, on ne peut pas les comparer les taux salariaux de ceux-ci avec ceux des derniers échelons de l'ancienne convention collective.²⁹ Nous avons donc fait le choix de séparer les RPA ayant modifié le nombre d'échelons en trois catégories. La première comprend celles ayant gardé le même nombre d'échelons d'une convention à l'autre, la seconde comprend celles où il y a eu ajout d'échelon et la troisième comprend la seule RPA où il y a eu une diminution du nombre d'échelons³⁰.

Cela nous a amenés à présenter les données selon trois calculs différents. Premièrement, nous calculons les résultats pour l'ensemble des derniers échelons, qu'ils soient inchangés ou nouveaux. Ensuite, nous faisons le calcul pour tous les anciens derniers échelons ou leur équivalent, lorsque c'est possible. Il y a quatre cas de figure pour ce deuxième calcul : (1) L'échelle salariale est inchangée, donc les derniers échelons correspondent d'une convention à l'autre ; (2) Des échelons ont été ajoutés, mais les anciens derniers échelons sont encore contenus dans l'échelle, même s'ils ne sont plus les plus élevés ; (3) Des échelons ont été ajoutés et il n'y a pas de correspondance claire entre les anciens derniers échelons et l'un ou l'autre des nouveaux ; (4) Des échelons ont été retirés. Dans les cas (1), (2) et (4), on peut donc faire une correspondance entre les anciens échelons supérieurs et un des échelons dans les nouvelles conventions collectives, ce qui nous permet de calculer l'évolution du taux salarial pour l'échelon équivalent à l'échelon supérieur dans l'ancienne convention collective. Cela permet de voir comment le salaire d'une PAB à l'ancien échelon supérieur a changé dans les faits, avant qu'elle puisse monter dans les nouveaux échelons quand c'est possible. Finalement, nous faisons un troisième calcul pour tous les nouveaux derniers échelons, dans les cas où il y en a qui ont été ajoutés qui ont été ajoutés, donc pour les catégories 2 et 3.

29. Par contre, nous n'avons pas le même problème dans le cas du retrait d'échelon, puisque le nouveau dernier échelon est atteignable immédiatement.

30. Il s'agit de Villa Belle Rive, située à Montréal. Pour les PAB, l'échelon intermédiaire a été supprimé dans la nouvelle convention collective, portant à deux le nombre d'échelons de leur échelle salariale. Dans ce cas en particulier, il faut le même nombre de jours pour atteindre l'échelon supérieur dans les deux conventions collectives étudiées, soit 783 jours.

2.3.3 Nombre d'années d'ancienneté nécessaires pour l'atteinte du 15 \$ l'heure en 2018

Le troisième type de choix opérationnel concerne la prise en compte du nombre d'années d'ancienneté nécessaires pour atteindre le taux horaire de 15 \$ l'heure partout où les échelles salariales des conventions collectives le permettraient. La structure des échelles salariales des différentes RPA varie aussi largement sous cet aspect. Conséquemment, l'atteinte du 15 \$ au dernier échelon peut prendre un nombre d'années différent pour chacune, et varie à chaque année. Notre choix a été de comparer le nombre d'années nécessaires à l'atteinte du 15 \$ pour l'année 2018 dans les différentes RPA où cela était possible selon l'échelle en vigueur pour cette année-là. Pour cette dernière opération, tous les échelons ont été considérés.

2.3.4 Primes

Trois catégories de primes existent dans les conventions collectives répertoriées : les primes d'ancienneté³¹, les primes de nuit et les primes offertes aux employé.e.s qui dispensent une formation de base au nouveau personnel. Notre choix a été d'inclure seulement le premier type de prime car c'est le seul qui est disponible pour l'ensemble des PAB. Dans toutes les conventions collectives recensées, seules les PAB ayant atteint l'échelon supérieur ont droit à une prime d'ancienneté. Il faut toutefois préciser que le nombre d'années de service requises pour obtenir celle-ci diffère d'une RPA à l'autre, se situant entre 5 et 15 ans. Nous avons donc appliqué la prime maximale d'ancienneté disponible, et l'avons ajoutée au dernier échelon. Nous avons fait cet exercice pour les 6 résidences où il existe de telles primes dans la nouvelle convention négociée. Notre analyse correspond donc au meilleur scénario possible pour les PAB ayant droit à cette prime. Un tableau avec la teneur de ces primes est disponible à l'annexe 2.

La présence de primes d'ancienneté dans certaines résidences nous a amenés à faire deux calculs distincts en ce qui a trait à l'évolution du salaire au dernier échelon, et ce pour les tableaux 2 à 5 présentés plus loin dans le document. Tout d'abord, nous avons calculé les nouveaux taux aux derniers échelons pour l'ensemble des résidences, sans tenir compte des primes lorsqu'il y

31. La liste de ces résidences et les modalités des primes d'ancienneté sont disponibles en annexe.

en avait. En d'autres termes, les conventions collectives avec des primes sont incluses dans ce premier calcul, mais nous avons pris le taux au dernier échelon sans la prime. Nous avons fait ce choix car certaines PAB peuvent être à l'échelon supérieur mais ne pas avoir la prime. Dans un deuxième temps, nous avons isolé les résidences où il y a des primes et avons refait le calcul, afin de voir quel était le taux salarial maximal pouvant être atteint dans ces résidences. Pour le tableau 6, cependant, puisque l'objectif était de calculer la possibilité d'atteindre 15 \$ au plus haut taux salarial possible, nous avons séparé les RPA offrant des primes de celles qui n'en offrent pas et les avons mises dans deux catégories distinctes.

2.3.5 Salaire rétroactif

Nous avons aussi pris en compte l'augmentation des taux salariaux due au versement d'un salaire rétroactif³² à chaque fois où celui-ci était mentionné dans la nouvelle convention collective. Dans les très rares cas où plus d'une augmentation est offerte par année, nous avons calculé la moyenne pondérée pour cette seule année.

32. L'Office de la langue française définit le salaire rétroactif comme suit : « Complément qui vient s'ajouter au salaire déjà reçu pour un travail effectué au cours d'une période déterminée et qui devient dû à la suite d'une augmentation rétroactive du niveau de rémunération ». Repéré à : https://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/dictionnaires/terminologie_relations_professionnelles/rappel_de_salaire.html.

3. Résultats de l'évaluation des gains salariaux

Nous présentons les résultats de notre évaluation des gains salariaux des PAB au terme du mouvement de grève autour de quatre axes. Dans le premier axe, nous traçons un portrait de leurs conditions salariales au début du mouvement, soit en mai 2016. Dans le second, nous évaluons ce que les PAB ont obtenu au terme de la grève et de la négociation de leurs nouvelles conventions collectives. Dans le troisième axe, nous vérifions si la revendication centrale du salaire à 15 \$ l'heure pour les PAB au premier échelon de l'échelle salariale, à la première année de la convention collective, a été atteinte ou dépassée dans ces nouvelles conventions collectives. Enfin, dans le quatrième axe, nous identifions le nombre moyen d'années nécessaires aux PAB pour atteindre ce salaire horaire de 15 \$ l'heure en 2018.

3.1 Conditions salariales au début du mouvement de grève

Afin d'évaluer les taux salariaux horaires des PAB en vigueur au début du mouvement de grève, soit en mai 2016, nous avons extrait les données des conventions collectives échues à ce moment, puis calculé la moyenne du salaire horaire au premier et dernier échelon pour l'ensemble des 40 RPA, ainsi que le salaire horaire le plus élevé et le moins élevé parmi ces résidences. Nous avons finalement indiqué le nombre de RPA où le taux salarial de 15 \$ l'heure était atteint. Les résultats sont dans le tableau 2.

Tableau 2. Conditions salariales en 2016 au début du mouvement de grève dans les 40 RPA³³

		moyenne (1)	max (2)	min (3)	nbr ≥ 15 \$
Échelon 1 (4)		12,04	14,06	10,75	0
Dernier échelon	prime non prise en compte	13,28	14,50	10,83	0
	prime prise en compte (5)	14,77	15,98	13,56	3

(1) On prend la dernière année de convention valide et on la projette vers l'avant, jusqu'au début du mouvement de grève.

(2) Ibid.

(3) Ibid.

(4) Dans deux cas, le salaire conventionné n'atteint pas le salaire minimum en 2016, qui était de 10,75 \$; on a alors imputé le salaire minimum.

(5) Cela concerne 5 RPA.

33. Tous les chiffres sont basés sur des moyennes non pondérées pour chacune des années, car 12 des 80 conventions collectives répertoriées ne mentionnent pas la date précise de l'augmentation salariale, mais seulement l'année.

On peut voir que la moyenne du taux salarial pour le premier échelon est de 12,04 \$ l'heure, ce qui implique qu'une hausse de 24,6 % aurait été nécessaire pour atteindre la revendication centrale du 15 \$ l'heure. Notons aussi que les taux salariaux varient de manière importante entre les RPA. Pour deux d'entre elles, le salaire conventionné était en bas du salaire minimum en 2016, alors qu'il atteignait 14,06 \$ dans une des RPA. La moyenne est plus élevée pour le dernier échelon sans prime d'ancienneté, à 13,28 \$ l'heure, bien que la fourchette soit assez similaire au premier échelon, avec des salaires horaires oscillant entre 10,83 \$ et 14,50 \$. Cinq RPA offraient des primes d'ancienneté et pour les employé.e.s qui y avaient droit, cela représentait une hausse substantielle. La moyenne salariale au dernier échelon pour ces cinq résidences est de 14,77 \$ avec la prime d'ancienneté, avec une fourchette allant de 13,56 \$ à 15,98 \$. D'ailleurs, pour trois de ces RPA, le taux salarial horaire se situait déjà en haut de 15 \$ l'heure une fois la prime prise en compte.

3.2 Gains obtenus à la suite de la grève

Nous avons évalué les gains salariaux dans les nouvelles conventions en comparant les taux salariaux en vigueur au début du mouvement de grève (voir la partie 3.1 ci-dessus) avec les taux en vigueur à deux moments dans le temps où les conventions collectives sont pratiquement

toutes en vigueur, c'est-à-dire au moment de la signature de chacune d'elle et en 2018. À cela, nous ajoutons une courte analyse de leur dernière année lorsque nous abordons directement l'enjeu de la cible de 15 \$ l'heure plus bas. Les résultats pour 2016 dans les nouvelles conventions collectives³⁴ sont montrés dans le tableau 3.

Pour le premier échelon, il y a une certaine progression. On passe d'une moyenne de 12,04 \$ avant la grève à 12,68 \$ après, ce qui représente une augmentation de 5,3 %. On observe une augmentation similaire au haut de la fourchette, avec un passage de 14,06 \$ à 14,58 \$. Néanmoins, le bas de la fourchette est encore pratiquement au salaire minimum, ce qui suggère qu'il y a peu de gains effectifs au premier échelon pour certaines RPA. De plus, personne ne gagne 15 \$ ou plus dès son entrée en service à l'échelon 1, ce qui constituait pourtant la revendication centrale dans le mouvement de grève.

Les gains sont comparables aux derniers échelons sans prime d'ancienneté, quoique la dispersion, elle, augmente quelque peu. Alors que le taux du dernier échelon le plus bas se situe à 11,21 \$ lorsqu'on considère l'échelon le

34. Un certain nombre de résidences ont signé leur convention collective en 2017 et plusieurs d'entre elles comprenaient des augmentations salariales rétroactives pour 2016, dont nous avons tenu compte dans notre analyse.

plus élevé pour chacune des résidences, un gain de 0,28 \$, l'échelon le plus élevé passe à 15,77 \$, ce qui représente une augmentation de 1,27 \$, permettant d'atteindre un salaire plus élevé que 15 \$ dans deux RPA. Notons néanmoins que le seuil des 15 \$ n'est atteignable que via de nouveaux échelons. La progression est similaire dans les quelques RPA avec des primes d'ancienneté, mis à part que dans ce cas, il y a également un relèvement important du plancher.

Tableau 3. Taux salariaux dans les nouvelles conventions en 2016³⁵

			Nouvelle convention (2016) (1)				
			nbr de résidences	moyenne	max	min	nbr \geq 15 \$ (6)
Échelon 1			40	12,68	14,58	10,77	0
Dernier échelon	prime non prise en compte	tous (2)	40	14,06	15,77	11,21	2
		anciens (3)	35	13,87	14,83	11,02	0
		nouveaux	11	14,44	15,77	12,36	2
	prime prise en compte	tous (4)	5	15,54	16,77	14,43	3
		anciens (5)	3	15,02	15,98	14,43	1
		nouveaux	2	16,33	16,77	15,89	2

35. Tous les chiffres sont basés sur des moyennes non pondérées pour chacune des années.

(1) Une résidence a une convention qui commence en 2017, nous avons donc pris le taux en vigueur en 2016, soit celui de la convention échue au début du mouvement de grève.

(2) Nous avons pris en compte le plus haut échelon dans l'échelle salariale, qu'il s'agisse d'un échelon qui existait déjà dans l'ancienne convention collective ou d'un échelon qui a été ajouté dans la nouvelle.

(3) On considère ici les cas où il existe dans la nouvelle convention un échelon comparable à l'ancien dernier échelon.

(4) Supra note 2.

(5) Supra note 3.

(6) Une résidence offrant des primes paie ses PAB plus de 15 \$ l'heure avant les primes d'ancienneté. Elle est donc comptabilisée dans les deux catégories. Au total, 4 résidences offraient des salaires au-dessus de 15 \$ l'heure en 2016 dans les nouvelles conventions.

Sans surprise, deux ans plus tard, soit en 2018, la progression des salaires est plus importante dans la plupart des résidences. La moyenne pour le premier échelon est maintenant de 13,36 \$ et celle pour le plus haut échelon atteignable (là où n'existe pas de prime d'ancienneté) est à 14,86 \$. C'est maintenant dans plus de la moitié des RPA de cette catégorie (23 RPA sur 40, soit 58 %) que les PAB ayant atteint le dernier échelon gagnent 15 \$ et plus, et deux de ces RPA ont même un taux salarial horaire au premier échelon qui est égal ou supérieur à 15 \$. Ce n'est cependant pas dans toutes les résidences que des hausses importantes sont obtenues. Dans un des cas, le salaire conventionné au premier échelon se situe même sous le salaire minimum légal³⁶. De plus, le dernier échelon sans prime le plus bas se situe à 11,78 \$, ce qui est très proche du salaire minimum à 11,25 – et même en bas du 12 \$ où il a été porté depuis le premier mai 2018³⁷. Par conséquent, si la moyenne salariale augmente bel et bien, les préposé.e.s de certaines RPA s'en tirent pas mal moins bien que d'autres.

36. C'était le cas au moment où nous avons effectué les calculs, en février 2018. Le salaire minimum au Québec se situait alors à 11,25 \$ l'heure.

37. Il s'agit de Villa Belle Rive, située à Montréal.

Tableau 4. Taux salariaux dans les nouvelles conventions en 2018³⁸

			Nouvelle convention 2018 (1) (2)				
			nbr de résidences	moyenne	max	min	nbr ≥ 15 \$ (7)
Échelon 1			40	13,36	15,26	11,25	2
Dernier échelon	prime non prise en compte	tous (3)	40	14,86	16,54	11,55	23
		anciens (4)	33	14,66	15,71	11,55	16
		nouveaux	15	15,01	16,54	13,11	9
	prime prise en compte	tous (5)	6	16,08	17,54	15,23	6
		anciens (6)	3	15,63	16,27	15,23	3
		nouveaux	3	16,53	17,54	15,25	3

Quoique les niveaux de salaires soient plus intéressants en 2018 qu'en 2016, le coût de la vie — que nous avons évalué en utilisant le taux d'inflation — a également augmenté. Nous avons comparé les salaires horaires en 2018 dans les nouvelles conventions avec ce qu'ils auraient pu être si on avait simplement fait progresser les salaires des anciennes conventions au même rythme que l'inflation. Nous présentons cette simulation et la comparaison entre les taux salariaux des nouvelles conventions et les anciens taux ajustés pour l'inflation dans le Tableau 5.

38. Tous les chiffres sont basés sur des moyennes non pondérées pour chacune des années.

(1) Dans l'une des résidences, le taux salarial au premier échelon salarial se situe sous le salaire minimum ; nous avons indiqué le taux du salaire minimum au 1^{er} janvier 2018 pour celle-là.

(2) Une convention ne prévoit pas d'augmentation salariale pour 2018, nous avons donc pris le taux salarial de 2017 pour celle-là.

(3) Nous avons pris en compte le plus haut échelon dans l'échelle salariale, qu'il s'agisse d'un échelon qui existait déjà dans l'ancienne convention collective ou d'un échelon qui a été ajouté dans la nouvelle.

(4) On considère ici les cas où il existe dans la nouvelle convention un échelon comparable à l'ancien dernier échelon.

(5) Supra note 3.

(6) Supra note 4.

(7) Trois résidences offrant des primes paient leurs employées plus de 15 \$ l'heure avant les primes d'ancienneté. Elles sont donc comptabilisées dans les deux catégories. Au total, 26 résidences offrent des salaires d'au moins 15 \$ l'heure en 2018 dans les nouvelles conventions.

Tableau 5. Taux salariaux de 2018, réels et simulés^{39 40}

39. Tous les chiffres sont basés sur des moyennes non pondérées pour chacune des années.

40. Nous avons pris en compte le salaire rétroactif.

			2018 simulé				
			nbr de résidences	moyenne	max	min	nbr \geq 15 \$
Échelon 1			40	12,55	14,70	11,25	0
Dernier échelon	prime non prise en compte	tous (1)	40	13,84	15,16	11,32	1
		anciens (2)	33	13,83	14,98	11,32	0
		nouveaux	NA	NA	NA	NA	NA
	prime prise en compte	tous (3)	5	15,36	16,53	14,38	3
		anciens (4)	2	15,45	16,53	14,38	1
		nouveaux	NA	NA	NA	NA	NA

(1) Nous avons pris en compte le plus haut échelon dans l'échelle salariale, qu'il s'agisse d'un échelon qui existait déjà dans l'ancienne convention collective ou d'un échelon qui a été ajouté dans la nouvelle.

(2) On considère ici les cas où il existe dans la nouvelle convention un échelon comparable à l'ancien dernier échelon.

(3) Supra note 1.

(4) Supra note 2.

2018 réel Versus 2018 simulé (1) (2) (3)

			nbr de résidences	moyenne	max	min	nbr \geq 15 \$ (4)
Échelon 1			40	0,81	0,56	0,00	2
Dernier échelon	prime non prise en compte	tous (5)	40	1,02	1,38	0,23	22
		anciens (6)	33	0,84	0,73	0,23	16
		nouveaux	NA	NA	NA	NA	NA
	prime prise en compte	tous (7)	5	0,72	1,01	0,85	2
		anciens (8)	2	0,18	-0,26	0,85	
		nouveaux	NA	NA	NA	NA	NA

(1) Une résidence un premier échelon salarial sous le salaire minimum; on prend le salaire minimum au 1er janvier 2018 pour celle-là.

(2) Une convention est échue en 2017 ; on prend le chiffre de 2017 pour celle-là.

(3) La différence notée dans le tableau peut être légèrement supérieure ou inférieure à la différence observée entre les chiffres du panneau du haut du tableau 5 et ceux du tableau 4 à cause des montants arrondis dans ces deux tableaux.

(4) Cette colonne indique la différence entre le nombre de RPA où le taux de 15 \$ à cet échelon a été atteint et le nombre de RPA où il aurait été atteint si les taux salariaux des anciennes conventions avaient simplement progressé au même rythme que l'inflation. Par exemple, au premier échelon, si le taux salarial avait simplement été ajusté à l'inflation, dans aucune RPA le 15 \$ l'heure n'aurait été atteint (première rangée, dernière colonne, dans le panneau en haut), alors que dans les faits, ce 15 \$ a été atteint dans deux RPA au premier échelon à la suite du mouvement de grève.

(5) Nous avons pris en compte le plus haut échelon dans l'échelle salariale, qu'il s'agisse d'un échelon qui existait déjà dans l'ancienne convention collective ou d'un échelon qui a été ajouté dans la nouvelle.

(6) On considère ici les cas où il existe dans la nouvelle convention un échelon comparable à l'ancien dernier échelon.

(7) Supra note 5.

(8) Supra note 6.

En regardant la comparaison entre les salaires dans la nouvelle convention et ce qu'ils auraient été avec une simple indexation, on peut voir qu'il y a effectivement des gains supérieurs à l'inflation à la fois pour les premiers et derniers échelons. Pour la majorité des résidences, les gains sont en moyenne de 0,81 \$ de plus que l'inflation au premier échelon en 2018 (ce qui représente une augmentation de 6,73 % par rapport au salaire horaire avant la grève en 2016). Un autre exemple de ces gains est l'augmentation de moyenne de 1,02 \$ au dernier échelon pouvant être atteint dans toutes les RPA, y compris celles où des échelons ont été ajoutés. Néanmoins, là encore, il y a de bonnes différences entre les résidences. Les plus bas salaires parmi les 40 résidences où le mouvement de grève s'est tenu n'augmentent pas beaucoup plus que l'inflation et même parfois moins, avec un cas où le salaire conventionné ne rattrape pas le salaire minimum. Fait intéressant par ailleurs, les gains sont plus faibles quand il y a des primes d'ancienneté, devenant presque nuls ou même négatifs quand on compare les derniers échelons qui peuvent l'être. Notons néanmoins que cela ne concerne qu'un très petit nombre de résidences.

3.3 Atteinte du 15 \$ en considérant la durée des conventions collectives

À cette étape de notre évaluation, il est utile de commencer par résumer les résultats présentés ci-dessus. Rappelons d'abord que la revendication centrale du mouvement de grève, l'atteinte du 15 \$ l'heure pour les PAB à l'échelon 1, la première année de la convention collective, n'a pas été atteinte. Comme on peut le voir dans le Tableau 3, à la signature des nouvelles conventions collectives, aucune PAB à l'échelon 1 ne gagnait 15 \$ l'heure. Par ailleurs, seules 4 RPA payaient ce salaire au dernier échelon, et cela grâce à de nouveaux échelons ajoutés dans l'échelle salariale dans trois cas.

Les résultats sont différents en 2018, alors que les PAB à l'échelon 1 de 2 résidences auront obtenu un taux de 15 \$ ou plus (Tableau 4). Même situation pour les PAB au dernier échelon de quelques 26 résidences, en tenant compte des primes d'ancienneté lorsqu'il y en a. Ainsi, si on prend 2018 comme référence, on peut dire qu'on est encore loin du compte pour les salaires d'entrée, mais qu'on y est presque aux deux-tiers (26 RPA sur 40) pour les PAB ayant atteint l'échelon le plus élevé dans leur convention collective.

Comme nous l'avons indiqué en introduction, à la suite du mouvement de grève, la centrale syndicale FTQ, à laquelle est affilié le SQEES, affirmait : « La très

grande majorité des travailleuses et des travailleurs de 42 résidences pour personnes âgées ont réussi à obtenir 15 \$ l'heure d'ici la fin de leur convention » (FTQ, 2017). Nous avons voulu savoir ce qu'il en était dans les faits au premier et au dernier échelon en considérant la durée totale des conventions collectives.

Dans le Tableau 6, nous avons compilé les données pour chacune des années où se terminent les conventions. Les dates de fin s'échelonnent de 2017 à 2020, avec une majorité de RPA où la convention sera échu(e) en 2018 ou en 2019. Fait intéressant, les salaires en 2020 dans les 4 résidences dont la convention se terminera cette année-là tendent à être plus bas que les salaires dans celles qui ont une convention qui se termine en 2018 ou 2019. Cela dit, l'échantillon est faible et le résultat pas très robuste.

Pour ce qui est de l'atteinte du taux salarial horaire à 15 \$, les totaux ont été compilés en bas du tableau. Encore une fois, nous pouvons voir que très peu de résidences offriront un salaire d'entrée qui atteint ou dépasse le 15 \$ à un moment où à l'autre pendant la durée de la convention. À l'autre bout du spectre, les employées au dernier échelon et ayant droit à une prime gagneront toutes et tous plus de 15 \$ l'heure d'ici la fin de leur convention collective. Finalement, le dernier échelon d'un peu plus de 70 % des résidences n'offrant pas de prime sera à 15 \$ ou plus pendant la durée de la convention.

Tableau 6. Plus haut salaire atteignable dans la durée de la convention.
2017

		nbr de résidences	moyenne	max	min	nbr \geq 15 \$	% \geq 15 \$
Échelon 1		1	11,08	11,08	11,08	0	0
Dernier échelon (1)	prime non prise en compte	1	15,81	15,81	15,81	1	100
	prime prise en compte (2)	0					

2018

		nbr de résidences	moyenne	max	min	nbr \geq 15 \$	% \geq 15 \$
Échelon 1		18	13,56	15,26	11,48	2	11
Dernier échelon (3)	prime non prise en compte	15	14,86	15,47	13,11	9	60
	prime prise en compte (4)	3	16,52	17,54	15,23	3	100

2019

		nbr de résidences	moyenne	max	min	nbr \geq 15 \$	% \geq 15 \$
Échelon 1		17	13,88	15,19	12,86	2	11,76
Dernier échelon (5)	prime non prise en compte	15	15,34	16,03	14,29	12	80
	prime prise en compte (4)	2	15,60	15,73	15,47	2	100

(1) Une résidence a retiré un échelon, 15 en ont ajouté.

(2) Les résidences avec possibilité de prime sont seulement dans cette catégorie.

(3) Supra note 1.

(4) Supra note 2.

(5) Supra note 1.

(6) Supra note 2.

(suite) du tableau 6 p. 30

Tableau 6 (*suite*)

Plus haut salaire atteignable dans la durée de la convention.

		2020					
		nbr de résidences	moyenne	max	min	nbr ≥ 15 \$	% ≥ 15 \$
Échelon 1		4	13,08	14,03	11,82	0	0
Dernier échelon (7)	prime non prise en compte	3	14,38	15,69	12,01	2	66,67
	avec prime (8)	1	16,87	16,87	16,873	1	0

		Total					
		nbr de résidences	moyenne	max	min	nbr ≥ 15 \$	% ≥ 15 \$
Échelon 1		40	N/A	N/A	N/A	4	10,00
Dernier échelon (9)	prime non prise en compte	34	N/A	N/A	N/A	24	70,59
	avec prime (10)	6	N/A	N/A	N/A	6	100

(7) Supra note 1.

(8) Supra note 2.

(9) Supra note 1.

(10) Supra note 2.

3.4 Atteinte du 15 \$ en considérant la durée de la progression dans l'échelle salariale

Nous venons de montrer que le taux de salaire maximal, primes comprises, dans les trois quarts des RPA sera égal ou supérieur à 15 \$ l'heure d'ici la fin des nouvelles conventions collectives. Dans cette perspective, bien qu'il reste là aussi du chemin à faire, on peut considérer le seuil en bonne partie atteint pour la frange des salariées en haut de l'échelle salariale. On peut néanmoins se demander combien de ces préposées recevront ce salaire en pratique, compte tenu du fait que la majorité du personnel est employé à temps partiel et du fort taux de roulement dans ce secteur d'activités. Rappelons que selon les données du SQEES présentées dans la première partie de ce rapport, 46 % des salarié.e.s réguliers dans les RPA (PAB et autres catégories d'emploi syndiquées avec le SQEES) sont employés sur des horaires à temps partiel et que 26 % sont employées sur une base occasionnelle. C'est la question qui nous a guidé.e.s dans l'évaluation que nous exposons dans la présente section.

Plusieurs des RPA de notre échantillon ont une échelle salariale où la progression se fait selon nombre d'heures, et non selon le nombre d'années de service. Cela nuit au personnel à temps partiel, qui doit attendre un plus grand nombre d'années avant d'atteindre le fameux 15 \$ l'heure. De plus, dans plusieurs RPA, des échelons ont été ajoutés dans les échelles salariales des nouvelles conventions. Lorsqu'il y a des primes d'ancienneté, cela peut prendre jusqu'à 15 ans d'ancienneté dans certaines RPA pour les obtenir (voir Tableau 8 à l'Annexe 2 pour les primes d'ancienneté). Nous ne disposons pas de données ni des ressources pour évaluer concrètement le nombre d'années pendant lesquelles les PAB doivent travailler avant d'atteindre l'échelon où le taux salarial est de 15 \$ l'heure. Cependant nous avons élaboré deux cas-type de PAB (l'un à temps partiel, l'autre à temps plein) qui nous permettent d'avoir une idée générale de la durée d'attente.

Notre premier cas-type est une PAB travaillant à temps partiel 15 heures par semaine, 48 semaines par année. Notre second cas-type est une PAB travaillant 40 heures par semaine, 48 semaines par année également. Nous n'avons pas tenu compte d'heures supplémentaires que ces PAB pourraient avoir réalisés, les heures supplémentaires ne comptent pas de toute façon pour le calcul de l'ancienneté dans plusieurs des RPA de notre

échantillon.⁴¹

Nous avons effectué nos calculs seulement pour l'année 2018 car il s'agit de la dernière année où toutes les échelles salariales des nouvelles conventions collectives prévoient une augmentation, à l'exception d'une seule⁴². Nous avons appliqué les échelles de salaires partout où le 15 \$ l'heure est atteint à ces deux cas-types de PAB. Contrairement aux sections précédentes, dans celle-ci, nous n'avons pas tenu compte uniquement du premier et dernier échelon, mais de l'ensemble de l'échelle salariale. Voici nos constats.

En moyenne, pour gagner 15 \$ l'heure, il faudrait 7,16 ans à une PAB à temps partiel et 4,05 ans par une PAB à temps plein⁴³. Ajoutons qu'il existe une très grande variabilité dans les échelles salariales et seules les RPA Bourassa-Pelletier (Montréal) et Résidence l'Alto (Montréal) offrent 15 \$ l'heure aux PAB dès la première heure travaillée. À l'autre bout du spectre, Chartwell Maison Herron (Montréal) est la RPA où il faut le plus grand nombre d'heures pour les PAB à temps partiel avant d'atteindre le 15 \$ l'heure en 2018; il faut avoir travaillé 16 600 heures en tout. Selon notre calcul, il lui faut donc plus de 23 ans avant d'atteindre ce salaire horaire dans cette RPA. À noter que les PAB travaillant à temps plein dans cet établissement bénéficient d'une échelle selon le nombre d'années; il leur faut donc 9 ans avant d'atteindre le 15 \$ l'heure. Dans 5 RPA, il doit y avoir à la fois un nombre d'années minimal travaillé, en plus d'un nombre d'heures minimal. Ces deux exigences font en sorte d'augmenter le temps nécessaire pour atteindre le fameux 15 \$ l'heure pour notre salariée-type à temps plein.

C'est ici que se conclut la présentation des résultats de notre évaluation des gains salariaux au terme du mouvement de grève de 2016 dans une quarantaine de RPA québécoises. Nous concluons ce rapport de recherche en rappelant ses objectifs et en synthétisant les résultats.

41. Les informations contenues dans cette section proviennent également des conventions collectives analysées.

42. Il s'agit de l'échelle salariale de la Résidence Saint-Laurent (située à Trois-Rivières)

43. Comme l'augmentation a souvent lieu à date fixe et non au moment où les salariées franchissent le nombre d'heures ou d'années requises pour atteindre l'échelon supérieur, il est raisonnable de penser que dans les faits, cela prendrait un peu plus de temps pour atteindre le fameux 15 \$ l'heure.

La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 \$ dans 40 résidences privées pour ainé.e.s

CONCLUSION

par Louise Boivin

L'objectif de ce rapport de recherche était de vérifier quels ont été les gains salariaux à la suite du mouvement de grève coordonnée de 2016 dans une quarantaine de résidences privées pour aîné.e.s (RPA) du Québec, et ce en particulier pour la catégorie d'emploi la plus importante sur le plan numérique, les préposées aux bénéficiaires (PAB). Nous voulions savoir si ces salariées ont pu obtenir gain de cause en regard de la revendication centrale pour laquelle elles ont fait grève, soit un taux salarial de 15 \$ l'heure au premier échelon de l'échelle salariale, et ce dès la première année de la nouvelle convention collective.

Les résultats de notre évaluation montrent que cette revendication centrale n'a été atteinte dans aucune des RPA où il y a eu grève. Néanmoins, une augmentation moyenne de 5,3 % a été obtenue, le taux horaire moyen passant de 12,04 \$ avant la grève à 12,68 \$ après. En examinant la possibilité d'obtenir ce taux horaire à 15 \$ au dernier échelon de l'échelle salariale d'ici la fin des conventions collectives, nous avons constaté que cela sera possible dans 75 % des RPA... mais uniquement pour les PAB qui auront cumulé suffisamment d'heures et d'années de travail pour s'y rendre. Notre modèle de calcul indique qu'il faut en moyenne 7 ans à une PAB à temps partiel et 4 ans à une PAB à temps plein pour atteindre un échelon où elle obtiendra 15 \$ l'heure.

Nous ne souhaitons pas analyser ici les contraintes que les grévistes ont subies et qui découlent de la régulation juridique des rapports collectifs au Québec, dont les obligations de maintien des services essentiels, ni analyser les stratégies syndicales déployées dans le cadre de ce mouvement. Nous pouvons cependant énoncer certains constats généraux ressortant de nos résultats de recherche.

Le fait que l'atteinte de la revendication centrale du 15 \$ l'heure nécessitait une hausse salariale moyenne de 24,6 % peut laisser croire que la revendication était trop ambitieuse, mais selon notre analyse, ce chiffre témoigne plutôt de l'ampleur de la dévalorisation du travail des PAB. En effet, le salaire horaire considéré comme un salaire viable, permettant de vivre décemment au Québec, était évalué à 15,10 \$ en 2016, et ce pour les salarié.e.s à temps plein (Hurteau & Nguyen, 2016). Rappelons que la majorité des PAB dans les RPA syndiquées auprès du SQEES sont employées à temps partiel ou sur une base occasionnelle.

La dévalorisation du travail réalisé par les PAB persiste donc, malgré ce mouvement de grève coordonnée inédit au Québec. Cette dévalorisation fait en sorte que le travail de service auprès des aîné.e.s qui est réalisé, un travail souvent difficile et intense (Boivin & al., 2017), ne permet pas de vivre décemment pour ces salariées. Rappelons que ce sont en majorité des femmes et, dans les grandes agglomérations urbaines, une forte proportion des salariées sont des personnes racisées et/ou issues de l'immigration récente. Cette dévalorisation témoigne de formes contemporaines d'exploitation du travail, à la confluence de diverses oppressions prenant racine dans les rapports sociaux de sexe, de racisation et de classe qui ont traversé la société d'hier à aujourd'hui.

La construction d'un contre-pouvoir pour enrayer la dévalorisation du travail dans ces services privés en expansion concerne non seulement les organisations syndicales et les salariées qu'elles représentent, mais aussi les regroupements et mouvements sociaux qui continuent de contester ces oppressions imbriquées et leurs effets.

La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 \$ dans 40 résidences privées pour ainé.e.s

Bibliographie

- Aubry, François (2017). Valoriser les savoirs d'expérience des préposés aux bénéficiaires expérimentés dans les CHSLD du Québec. *Vie et vieillissement : revue trimestrielle de l'Association québécoise de gérontologie*, 14(3), 4-6.
- Azeredo, Ana Cristina, & Payeur, Frédéric F. (2015). Vieillesse démographique au Québec: comparaison avec les pays de l'OCDE. *Données sociodémographiques en bref*, 19(3), 1-9.
- Boivin, Louise, Vincent, Catherine, & Bérond, Sophie. (2017). Une grève pionnière de salariées précaires dans les services privés d'hébergement pour personnes âgées au Québec. *Chronique internationale de l'IRESS*, (157), 53-65. Repéré à <http://www.ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/5425-une-grève-pionnière-de-salariées-précaires-dans-les-services-privés-d-hébergement-pour-personnes-âgées-au-québec>
- Bravo, Gina, Dubois, Marie-France, Demers, Louis, Dubuc, Nicole, Blanchette, Danièle, Painter, Karen, Corbin, Cinthia. (2014). Does regulating private long-term care facilities lead to better care? A study from Quebec, Canada. *International Journal for Quality in Health Care*, 26(3), 330-336.
- Bravo, Gina, Dubois, Marie-France, Dubuc, Nicole, Demers, Louis, Blanchette, Danièle, Painter, Karen, Corbin, Cinthia (2015). Comparing the resident populations of private and public long-term care facilities over a 15-year period: a study from Quebec, Canada. *Ageing and Society*, 35(10), 2039-2052.
- Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) (2018). *Conventions collectives: 3480 -Préposé ou préposée aux bénéficiaires (titre d'emploi salaires et primes)*. Repéré à <http://wpp01.msss.gouv.qc.ca/appl/N02/AfficherDetails.aspx?TitreEmploi=3480>
- Commission de la santé et des services sociaux (CSSS) (2016). *Les conditions de vie des adultes hébergés en centre d'hébergement et de soins de longue durée. Observations, conclusions et recommandations*. Assemblée nationale du Québec.
- Crenshaw, Kimberlé (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Demers, Louis, & Bravo, Gina (2015). La certification des résidences privées pour aînés et la réponse aux besoins des retraités. *Vie et vieillissement : revue trimestrielle de l'Association québécoise de gérontologie*, 12(2), 51-58.
- Eid, Paul (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) (2018). *La FSSS en chiffres*. Repéré à <http://www.fsss.qc.ca/propos/>
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2017). *15\$ l'heure, c'est possible. Hausse du salaire minimum : l'ampleur du mouvement force le gouvernement à bouger... trop peu!* [Communiqué de presse]. Repéré à <https://ftq.qc.ca/actualites/15-lheure-cest-possible/>
- Fontaine, Laurence Léa, & Boivin, Louise. (2016). Des entraves inconstitutionnelles au droit de grève [Idées]. *Le Devoir*, 22 août 2016. Repéré à <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/478222/residences-privées-pour-retraités-des-entraves-inconstitutionnelles-au-droit-de-grève>
- Hirata, Helena (2018). Care et intersectionnalité, un enjeu politique. Dans Maruani, Margaret (dir.), *Je travaille donc je suis. Perspectives féministes*. Paris : La Découverte, p. 64-74.
- Hurteau, Philippe, & Nguyen, Minh (2016). *Les conditions d'un salaire viable au Québec en 2016 ?* Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). Repéré à <http://iris-recherche.qc.ca/publications/salaire-viable2016.enw>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2014). *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061. Édition 2014*.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2015). *Le bilan démographique du Québec. Édition 2015*.
- Institut de la Statistique du Québec (ISQ) (2018). *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'oeuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada*.
- Kergoat, Danièle (1984). Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux. De l'analyse critique des catégories dominantes à la mise en place d'une nouvelle conceptualisation. Dans Collectif (dir.), *Le Sexe du travail*:

Structures familiales et système productif. Grenoble: Presses universitaires de Grenoble, p. 207-220.

Kergoat, Danièle (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. Dans Dorlin, Elsa (dir.). *Pour une épistémologie de la domination*. Paris: Presses universitaires de France/Actuel Marx, p. 111-25.

Kergoat, Danièle (2010). Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion. Dans Bidet-Mordrel, Annie (dir.). *Les rapports sociaux de sexe*. Paris: Presses universitaires de France/Actuel Marx, p. 60-75.

Lévesque, Lia (2017). Salaire minimum à 15 \$: la campagne redémarre. *Le Devoir (La Presse canadienne)*, 5 octobre 2017. Repéré à <https://www.ledevoir.com/economie/509670/salaire-minimum-a-15-la-campagne-redemarre>

Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS) (2011). *Bulletin d'information présentant des statistiques de base sur l'hébergement et l'habitation des personnes âgées en perte d'autonomie*. Service du développement de l'information. Québec : Gouvernement du Québec.

Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) (2013). *Manuel d'application. Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés*. Québec : Gouvernement du Québec.

Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS) (2014). *Les ressources intermédiaires et les ressources de type familial : cadre de référence*. Québec : Gouvernement du Québec. Repéré à <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2370259>

Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS) (2018). *Données sur les liste d'attente en CHSLD; 2017-2018, période 11*. Québec : Gouvernement du Québec.

Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTES) (2016). *Liste des résidences privées pour personnes âgées ayant une convention collective en vigueur au 5 décembre 2016*. Fichier Excel fourni par le Secrétariat du travail. Québec : Gouvernement du Québec.

Nakano Glenn, Evelyn (2017). La race, le genre et l'obligation de prendre soin (*care*). Dans Damamme, Aurélie, Hirata, Helena et Molinier, Pascale (dir.), *Le travail entre public, privé et intime. Comparaisons et enjeux*

internationaux du « care ». Paris : L'Harmattan, p. 17-31.

Regroupement québécois des résidences pour aînés (RQRA) (2016). Les exigences de formation, le gouvernement doit être cohérent. *L'Adresse, le Webzine du Regroupement québécois des résidences pour aînés*, 3-4.

Rodgers, Gerry, & Rodgers, Janine (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. International Labour Organisation.

Sauviat, Catherine (2014). Résurgence des luttes sociales et renouvellement des stratégies syndicales. *Chronique internationale de l'IREES*, (145), 3-17. Repéré à <http://www.ires-fr.org/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/3572-etats-unis-resurgence-des-luttes-sociales-et-renouvellement-des-strategies-syndicales>

Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) (2016). *Rapport sur les résidences pour personnes âgées. Faits saillants – Canada*.

Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES) (2015). *Plateforme pour le renouvellement des conventions collectives des résidences privées syndiquées avec le SQEES-298 (FTQ)*.

Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES) (2018). *À propos*. Repéré à <https://www.sqees.ca/a-propos/>

ANNEXE I

Tableau 7. Résidences pour ainé.e.s (RPA) touchées par le mouvement de grève coordonnée du SQEES

RPA touchées par le mouvement de grève coordonnée	Grève du 11 mai 2016	Grève du 30 et 31 mai 2016	Grève illimitée, début 11 juin 2016	Nbr de salarié.e.s en grève	Nbr jours de grève (2016 et 2017)	Région administrative
Chartwell Résidence Ste-Marthe inc.	✓	✓		45	3	Montréal, St-Hyacinthe
Résidence Laval Ouest	✓	✓	✓	50	12	Laval
Résidence Sainte-Rose (9161-2259 Québec inc.)	✓	✓	✓	30	13	Laval
Habitats Lafayette (9123-9715 Québec inc.)	✓	✓	✓	90	28	Montréal, Longueuil
Image Outremont	✓			46	1	Montréal
Domaine des Forges 2	✓	✓		120	3	Laval
Manoir de la Rivière (9302-8678 Québec inc.)		✓		20	2	Capitale-Nationale, Québec
Résidence du Bonheur (placement MGO)	✓	✓		48	3	Laval
Chartwell App. Château de Bordeaux	✓	✓	✓	30	12	Capitale-Nationale, Québec
Chartwell Domaine du Château de Bordeaux	✓	✓	✓	70	18	Capitale-Nationale, Québec
Chartwell Manoir et Cours de l'Atrium	✓	✓	✓	100	19	Capitale-Nationale, Québec
Chartwell villa Chicoutimi	✓	✓	✓	16	18	Saguenay-Lac-St-Jean, Chicoutimi
Chartwell villa Jonquière	✓	✓	✓	50	18	Saguenay-Lac-St-Jean, Jonquière
Chartwell villa Saguenay	✓	✓	✓	55	18	Saguenay-Lac-St-Jean, Chicoutimi

La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 \$ dans 40 résidences privées pour ainé.e.s

RPA touchées par le mouvement de grève coordonnée	Grève du 11 mai 2016	Grève du 30 et 31 mai 2016	Grève illimitée, début 11 juin 2016	Nbr de salarié.e.s en grève	Nbr jours de grève (2016 et 2017)	Région administrative
Gestion Senna Seigneurie de Salaberry	✓	✓	✓	25	125	Capitale-Nationale, Québec
Gestion Senna Seigneurie du Jasmin		✓	✓	40	23	Chaudière-Appalaches, Saint-Georges
Les Cotonniers (9129-0163 Québec inc.)	✓	✓	✓	91	62	Montréal, Salaberry-de-Valleyfield
Maison des aînés de Saint-Timothée	✓	✓	✓	85	26	Montréal, Saint-Timothée
Manoir Saint-Jacques (Princeville)	✓	✓	✓	25	17	Centre-du-Québec, Princeville
Résidence Sélection SEC-VI (Waldorf)	✓	✓	✓	115	19	Montréal
Domaine des Forges 1 (9198-9541 Québec inc)	✓			20	1	Laval
Résidence 600 Bousquet à Drummondville	✓	✓	✓	39	259	Centre-du-Québec, Drummondville
SEC Résidence La Belle Époque (La Prairie)	✓	✓		20	3	Montréal, La Prairie
Centre d'hébergement de la Rive (Prodimax)	✓	✓	✓	80	53	Laval
Résidence Florales de Lasalle	✓	✓	✓	122	107	Montréal
SEC Cavalier de Lasalle	✓	✓		29	3	Montréal
Chartwell Habitations Faubourg Giffard	✓	✓	✓	50	19	Capitale-Nationale, Québec
Chartwell Maison Héron	✓	✓	✓	58	48	Montréal

RPA touchées par le mouvement de grève coordonnée	Grève du 11 mai 2016	Grève du 30 et 31 mai 2016	Grève illimitée, début 11 juin 2016	Nbr de salarié.e.s en grève	Nbr jours de grève (2016 et 2017)	Région administrative
Chartwell Manoir Archer	✓	✓	✓	100	24	Capitale-Nationale, Québec
Chartwell Résidence Marquis de Tracy I	✓	✓	✓	75	49	Montréal, Sorel-Tracy
Chartwell Résidence Marquis de Tracy II	✓	✓	✓	65	49	Montréal, Sorel-Tracy
Chartwell Notre-Dame de Victoriaville	✓	✓	✓	70	188	Centre-du-Québec, Notre-Dame-de-Victoriaville
Château Beaurivage	✓	✓	✓	65	122	Montréal
Résidence le Saint-Laurent	✓	✓	✓	50	24	Mauricie, Trois-Rivières
Château Westmount		✓	✓	120	21	Montréal
Résidence et Maison Valéo Jean XXIII	✓	✓	✓	100	35	Mauricie, Trois-Rivières
Bourassa-Pelletier	✓		✓	34	16	Montréal
Résidence L'Alto	✓	✓		30	3	Montréal
Résidence Sainte-Anne (9185-2483 Québec inc.)	✓	✓	✓	35	34	Lanaudière, Rawdon
Villa Belle-Rive	✓	✓	✓	20	62	Montréal
Résidence L'Ermitage	✓	✓	✓	40	133	Centre-du-Québec, Drummondville
Total (41 résidences)	38	38	32	2373	1693	9 régions

La grève coordonnée de 2016 pour le salaire à 15 \$ dans 40 résidences privées pour ainé.e.s

ANNEXE 2

Tableau 8. Primes d'ancienneté

Résidences	Ancienne convention	Nouvelle convention
Résidence L'Alto : (2013-2016) 2013-2015 (2016-2018) ¹	3 ans : 0,25 \$ 5 ans : 0,50 \$ 10 ans : 1,00 \$	3 ans : 0,25 \$ 5 ans : 0,50 \$ 10 ans : 1,00 \$
Résidence Ste-Anne (2013-2015) (2017-2019) 2016-2019	3 ans : 0,25 \$ 5 ans : 0,50 \$ 10 ans : 1,00 \$ 15 ans : 1,25 \$	5 250 heures travaillées et 3 ans : 0,25 \$ 5 250 heures travaillées et 5 ans : 0,50 \$ 5 250 heures travaillées et 10 ans : 1,00 \$ 5 250 heures travaillées et 15 ans : 1,25 \$
SEC Résidence La Belle Époque (Laprairie) (2011-2016) (2016-2021) 2016-2020	10 ans : 0,75 \$ 15 ans : 1,50 \$ (À 10 ans d'ancienneté, on a droit à 1 jour de congé de plus par an)	8 ans : 0,75 \$ 15 ans : 1,50 \$ (À 10 ans d'ancienneté, on a droit à 1 jour de congé de plus par an)
Bourassa-Pelletier (2014-2015) (2015--2019)	3 ans : 0,25 \$ 5 ans : 0,50 \$ 10 ans : 1,00 \$	3 ans : 0,25 \$ 5 ans : 0,50 \$ 10 ans : 1,00 \$
Centre d'hébergement de la Rive (Prodimax) CAT (2011-2013) (2015-2019) 2016-2019	5 ans : 0,40 \$	8 800 heures : 0,40 \$
Résidence 600 Bousquet à Drummondville (2012-2015) 2012-2014 (2015-2019) 2016-2018	aucune	Selon la p.55 de la convention collective, les PAB au maximum de l'échelle au 1 ^{er} novembre 2017 sont considérés hors échelle. Le salaire applicable : 15 \$ l'heure. Le 1 ^{er} novembre, le salaire est majoré à 15,23 \$ l'heure. ²

1. Les dates entre parenthèses réfèrent aux durées des deux conventions collectives étudiées. L'échelle salariale est indiquée à côté, dans les cas où les dates diffèrent.

2. Dans cette résidence, la mesure ne porte pas le nom de prime d'ancienneté, mais a le même effet.

RéQEF RÉSEAU
QUÉBÉCOIS
EN ÉTUDES
FÉMINISTES

UQO
UNIVERSITÉ
DU QUÉBEC
EN OUTAOUAIS

er
TS
équipe de recherche
travail et société

