



L'affrontement naissant entre le gouvernement du Québec et l'intersyndicale des services publics (CSQ-SFPQ-SPGQ) porte, outre la question salariale, sur les modalités de la sécurité d'emploi dont bénéficient les employés permanents de l'administration. Or, il appert que le décalage entre les salaires payés au public et ceux payés dans le privé est justifié en partie par la valeur monétaire de la sécurité d'emploi.

La sécurité d'emploi recouvre un ensemble de privilèges, dont la garantie offerte aux employés de ne pas être congédié par manque de travail, le droit au placement prioritaire sur des postes vacants et le maintien de leur traitement en cas de suppression de leur poste. En plus de ces privilèges inscrits dans la Loi, les conventions collectives accordent aux employés dont le poste a été supprimé ou cédé le droit de refuser, à certaines conditions, un autre poste auquel l'employeur voudrait les affecter. Par exemple, si le poste est à l'extérieur de leur catégorie d'emploi ou de leur unité administrative ou s'il est situé à plus de 50km de leur port d'attache. De fait, la garantie d'emploi est devenue une garantie de poste.

Dans la présente ronde de négociations, le gouvernement cherche à faciliter le reclassement de ses salariés d'une catégorie d'emploi à l'autre ainsi que leur re-localisation. Il souhaite aussi faciliter la cession de certaines activités, ainsi que des ressources humaines qui leur sont associées, à l'extérieur de l'administration: vers une commission scolaire, une entreprise privée ou une municipalité par exemple. Pour ce faire, l'employeur veut supprimer le *droit de refus* des employés, rognant ainsi sur l'un des aspects de la sécurité d'emploi.

De leur côté, les syndicats revendiquent des hausses salariales de 12,5% sur trois ans. À l'appui de leurs demandes, ils invoquent notamment les écarts défavorables entre les salaires payés dans l'administration publique québécoise et ceux payés à d'autres catégories de salariés, dont ceux du secteur privé en général (-12,3%) et ceux du secteur privé syndiqué en particulier (-16,3%)(1).

L'arbitrage salaire-sécurité

Or, ces écarts pourraient bien être justifiés, puisqu'un surplus de sécurité est normalement compensé par un déficit en salaire. Selon la théorie des *différences compensatoires*, les travailleurs accordent une valeur économique à l'ensemble de leurs conditions de travail, dont les conditions monétaires et normatives. Ils sont donc prêts à échanger une part de salaire contre une part de sécurité ou vice versa, à la manière d'un épargnant qui arbitre entre le rendement et la sécurité de son capital.

« Un surplus de sécurité est normalement compensé par un déficit en rémunération. »

Au Québec, comme la sécurité d'emploi dont bénéficient les salariés du secteur public est généralement supérieure à celle dont jouissent leurs homologues dans le privé, on doit s'attendre à retrouver au public, en contrepartie, des taux de salaire inférieurs à ceux pratiqués dans le privé, toutes choses égales par ailleurs. Mais l'ampleur de cette *différence compensatoire* reste pour l'instant inconnue puisque nous ne disposons pas d'études qui traduisent la valeur de la sécurité d'emploi en dollars. Il s'agit pourtant d'une question clé puisque ce montant permettrait d'apprécier la légitimité des revendications salariales des syndicats.

La valeur de la sécurité d'emploi (suite)

Une étude réalisée en Australie, pays souvent comparé au Canada, apporte un éclairage intéressant. Des chercheurs y ont interrogé plus de 2000 salariés des secteurs public et privé(2). Pour différents taux horaires de salaire, le tableau donne trois combinaisons de salaire et de sécurité qui procurent chacune le même niveau de bien-être aux travailleurs. Ainsi, un contrat de travail comprenant tous les aspects de la sécurité d'emploi, rémunéré à 20 AUD l'heure, équivaut à un contrat doté d'une sécurité moyenne, mais rémunéré à 22,28 AUD l'heure.

L'étude montre que les travailleurs accordent une valeur importante à la sécurité d'emploi, laquelle varie de 21% à 7% de leur revenu. En appliquant cette logique au contexte québécois, il n'y aurait donc pas lieu de parler de « retard » salarial du secteur public québécois par rapport au privé, mais plutôt d'une *différence compensatoire*, résultant du fait que les salariés du public ont implicitement

troqué, au fil des ans, une rémunération inférieure à celle gagnée par leurs homologues du secteur privé contre une plus grande sécurité. À l'opposé, lorsque les salaires dans le secteur public dépassent ceux payés dans le privé, il s'agit d'une situation anormale.

En suivant cette logique – et à moins que l'une des parties ne réussisse à développer un rapport de forces lui permettant d'imposer ses vues – les parties patronale et syndicale peuvent donc aboutir à un règlement qui perpétuerait à peu de choses près le *deal* actuel (décalage du public sur le plan monétaire; avantage sur le plan de la sécurité). Ou alors, ils peuvent se diriger vers un nouvel équilibre, en vertu duquel les syndicats amélioreraient significativement la rémunération de leurs membres, tandis que le gouvernement obtiendrait la flexibilité qu'il recherche pour accomplir son plan de ré-ingénierie de l'État. Espérons que les parties sauront sortir, cette fois, des ornières traditionnelles.

	Degré de sécurité d'emploi *			Prime salariale requise pour compenser la diminution du degré de sécurité d'emploi (2)/(1)
	Élevé (1)	Moyen (2)	Faible (3)	
Taux de salaire horaire, en dollars australiens (1 AUD = 0,95 CAD)	10,00 \$	12,07 \$	14,44 \$	21%
	20,00 \$	22,28 \$	24,93 \$	11%
	30,00 \$	32,66 \$	35,66 \$	9%
	40,00 \$	43,02 \$	46,48 \$	8%
	50,00 \$	53,58 \$	57,70 \$	7%
	60,00 \$	64,08 \$	69,17 \$	7%

* Correspondant à la sécurité d'emploi dont bénéficient, en moyenne: (1) les travailleurs à temps plein du secteur public australien; (2) l'ensemble des travailleurs australiens, secteurs privés et public confondus; et (3) les travailleurs à temps partiel dans le secteur privé.

Notes

1. Institut de la Statistique du Québec, *Rémunération des salariés: état et évolution comparés 2004*. Voir www.stat.gouv.qc.ca.
2. M.D.R. Evans et Jonathan Kelley, *Australian Economy and Society 2001 - Education, Work, Welfare*, Brisbane, The Federation Press, Annandale, NSW, 2002.

Paul Daniel Muller est consultant en affaires publiques et chercheur associé à l'IEDM.

**Pour renseignements et entrevues, veuillez contacter
Patrick Leblanc, directeur des communications de l'IEDM
Téléphone: (514) 273-0969 / Courriel: pleblanc@iedm.org**