



MARS 2015

LE POINT SUR LES ÉCHELONS SALARIAUX DANS LE SECTEUR PUBLIC

Par Youri Chassin, avec la collaboration d'Alexandre Moreau

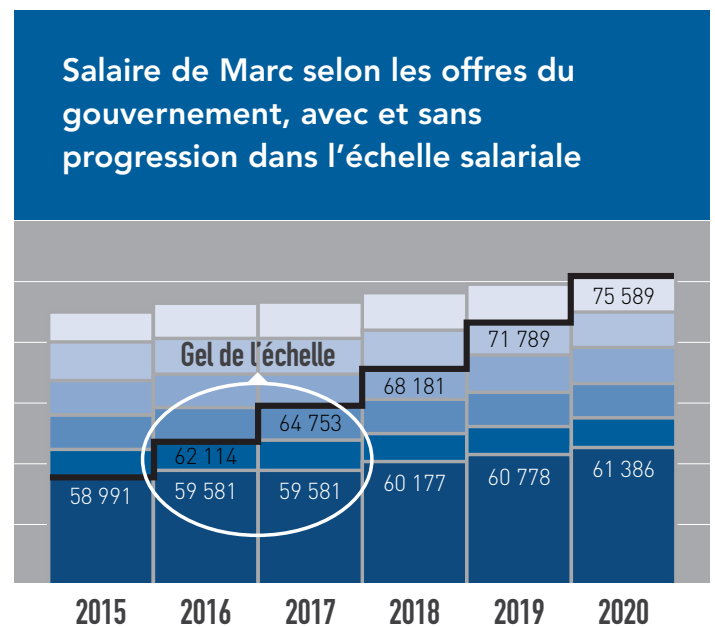
Dans le cadre des négociations pour le renouvellement des conventions collectives du secteur public, les chiffres discutés sur la place publique peuvent être trompeurs. Les pourcentages largement médiatisés des demandes syndicales et des offres gouvernementales ne représentent pas les hausses de salaire des employés du secteur public québécois, mais plutôt les augmentations des échelons salariaux eux-mêmes. À ce sujet, il est important d'apporter quelques nuances pour bien comprendre quelle sera l'évolution des salaires à l'issue des présentes négociations.

Les échelons salariaux sont les différents niveaux de salaire associés à différents niveaux d'ancienneté. Le salaire d'un employé du secteur public est donc déterminé selon l'expérience de travail qui lui permet de grimper d'échelon d'année en année. On retrouve un nombre variable d'échelons, selon le poste, qui correspondent à l'expérience de travail accumulée et au niveau d'éducation atteint par l'employé.

Le salaire associé à chaque échelon peut s'apprécier d'un certain pourcentage à chaque année. C'est d'ailleurs cette composante qui est au cœur du litige entre le gouvernement et les syndicats. La confusion vient du fait qu'on parle des augmentations des échelons eux-mêmes comme s'il s'agissait des augmentations de salaire des travailleurs individuels. Or, même dans le cas d'un gel de l'échelle salariale, un employé qui n'a pas atteint le dernier échelon peut recevoir une augmentation de salaire en progressant d'une année à l'autre dans l'échelle salariale.

D'un côté, le gouvernement offre un gel pour les deux prochaines années suivi d'une indexation de 1 % pour les trois années subséquentes¹. Comme une indexation de 1 % pour 2015 aura lieu de toute manière, en vertu de la dernière convention collective, le gel de l'échelle salariale ne sera effectif que pour l'année 2016². De l'autre côté, les syndicats réclament une

Figure 1



Source : Calculs des auteurs. Montants en dollars courants.

augmentation de l'échelle salariale (c'est-à-dire du salaire associé à chaque échelon) de 3 % par année, ainsi qu'un rattrapage de 5,5 % pour l'année 2015 auquel s'ajoute l'augmentation de 1 % en vertu de la convention collective précédente³.

LES CAS D'UN ENSEIGNANT ET D'UNE INGÉNIEURE

Pour comprendre l'effet de ces propositions, prenons les cas hypothétiques de Marc, un enseignant dans la trentaine avec six ans d'expérience, et de Joannie, une ingénieure à peine sortie de l'université avec seulement deux ans d'expérience comme fonctionnaire. Le cas de Marc est illustré à la Figure 1.

Avec six ans d'expérience, Marc se trouve au 11^e échelon parce que les premières années permettent de grimper plus d'un

échelon par année. Selon l'offre du gouvernement, son salaire de 58 991 \$ augmenterait en moyenne de 5,1 % annuellement pour les cinq prochaines années. Conséquemment, le pouvoir d'achat de Marc augmenterait continuellement et son salaire annuel atteindrait 75 589 \$ en 2019-2020⁴. Si l'offre syndicale était acceptée telle quelle, Marc aurait droit à une généreuse augmentation moyenne de 8,5 % par année. Autrement dit, son salaire augmenterait de 29 715 \$ sur une période de cinq ans, soit presque le double de l'offre gouvernementale, pour atteindre 88 706 \$⁵.

En ce qui concerne Joannie, les propositions du gouvernement lui permettraient d'augmenter son salaire annuel de 15 458 \$, le faisant passer de 56 969 \$ à 72 427 \$ en 2019-2020. Cela correspond à une augmentation de 4,9 % annuellement. Selon les termes de l'offre syndicale, son salaire progresserait de 8,3 % par année pour atteindre 84 995 \$ après 5 ans⁶.

Les échelons salariaux se retrouvent également dans le secteur privé. D'ailleurs, les employés du secteur public ne sont pas les seuls à se voir imposer un gel de l'échelle salariale puisque 7 % des entreprises québécoises prévoient procéder ainsi en 2015, une proportion qui avait atteint 11 % en 2014⁷.

Selon les prévisions pour l'année 2015, les employés du secteur privé auront droit à une augmentation moyenne de 2,7 %⁸. En appliquant cette hausse au salaire de Marc et de Joannie, on obtient une augmentation entre 8 100 \$ et 8 400 \$ pour la prochaine convention collective. Bien que les offres du gouvernement représentent presque le double de ces augmentations, les syndicats avancent que les employés du secteur public accusent un retard salarial vis-à-vis le secteur privé qui pourrait doubler d'ici la fin de la prochaine convention⁹.

Les comparaisons avec le secteur privé exigent toutefois une bonne dose de prudence. D'après le rapport sur la rémunération des salariés de l'Institut de la statistique du Québec, l'écart au chapitre du salaire aurait été de 8,4 % en 2014, mais aucun retard n'était constaté sur le plan de la rémunération globale¹⁰. À vrai dire, la valeur de ces statistiques est limitée par la méthodologie utilisée. Par exemple, les employés du secteur public jouissent d'une permanence dont la valeur estimée se situerait entre 7 % et 21 % du salaire¹¹. En ne considérant que cet élément, on peut présumer qu'il y a bel et bien un écart de rémunération, mais qu'il est à l'avantage du secteur public.

Notre propre démonstration a aussi des limites. Étant donné qu'environ 60 % des employés du secteur public ont atteint l'échelon le plus élevé de leur profession, ceux-ci obtiendraient, avec l'offre du gouvernement, une augmentation inférieure à l'inflation pour les cinq prochaines années¹². Il faut cependant considérer que les employés ayant terminé leur progression salariale reçoivent un salaire annuel plus élevé que les autres¹³, soit de 75 700 \$ pour un enseignant et de 81 700 \$ pour un ingénieur. Parmi eux, certains sont par ailleurs éligibles à des postes de cadre permettant à nouveau une progression salariale¹⁴.

Ces cas hypothétiques démontrent néanmoins que pour une bonne partie des employés du secteur public, l'offre gouvernementale ne représente pas un gel salarial, mais bien une hausse qui sera d'ailleurs beaucoup plus élevée que celle qu'obtiennent en moyenne les employés dans le secteur privé.

RÉFÉRENCES

1. Secrétariat du Conseil du trésor du Québec, « Négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic – Le gouvernement fait ses propositions aux employés de l'État », communiqué de presse publié le 15 décembre 2014.
2. Secrétariat du Conseil du trésor du Québec, *ibid.*
3. Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec et Fédération autonome de l'enseignement, « Des offres patronales qui appauvriront encore les professionnelles en soin et le personnel enseignant », 15 décembre 2014.
4. Les montants sont présentés ici en dollars courants, comme cela est habituel lors de négociations de conventions collectives. Les montants en dollars constants de 2015 se retrouvent dans l'Annexe technique et sont calculés à partir de l'hypothèse d'un taux d'inflation de 1,8 %, soit la moyenne des taux d'inflation des cinq dernières années.
5. Calculs des auteurs à partir des taux en vigueur pour avril 2014. Secrétariat du Conseil du trésor, « Échelles de traitement, Commissions scolaires – Enseignante ou enseignant ».
6. *Ibid.*, « Échelles de traitement, Fonction publique – Professionnels ». Il s'agit d'un ingénieur classe 0 - grade 1.
7. Perrault Conseil, Prévision salariale 2015, septembre 2014, p. 11.
8. La moyenne des augmentations salariales prévue est de 2,7 % pour le secteur privé. Les seules données disponibles incluent les gels, excluent le personnel syndiqué et ne donnent pas la proportion d'employés ayant atteint le sommet de leur échelle salariale. Statistique Canada, « Indice des prix à la consommation, décembre 2014 », janvier 2015; Normandin Beaudry, « Enquête québécoise sur les augmentations salariales 2014-2015, Quatrième enquête », septembre 2014, p. 22.
9. Radio-Canada, « Fronde syndicales après les offres gouvernementales », 15 décembre 2014.
10. Il s'agit d'une comparaison de la rémunération de 77 « emplois repères » dans le secteur public et dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé. Institut de la Statistique du Québec, *Rémunération des salariés : État et évolution comparés*, novembre 2014, p. 11.
11. Exemples internationaux basés sur l'Allemagne (moyenne de 10,5 %) et l'Australie (entre 7 % et 21 %). Voir Christian Pfeifer, « Risk Aversion and Sorting into Public Sector Employment », IZA Discussion Papers, no 3503, mai 2008, p. 6 et 7; Paul Daniel Muller, « La valeur de la sécurité d'emploi », *Le Point*, Institut économique de Montréal, mars 2005, p. 2.
12. Secrétariat du Conseil du trésor du Québec, *op. cit.*, note 1.
13. Statistique Canada, « Salaires horaires moyens des employés selon certaines caractéristiques et occupations, données non désaisonnalisées, Québec », 6 février 2015.
14. Secrétariat du Conseil du trésor, « Échelles salariales – Personnel d'encadrement ».



Youri Chassin est économiste et directeur de la recherche à l'IEDM et titulaire d'une maîtrise en sciences économiques de l'Université de Montréal. Alexandre Moreau est analyste en politiques publiques à l'IEDM.

L'Institut économique de Montréal est un organisme de recherche et d'éducation indépendant, non partisan et sans but lucratif. Par ses publications, ses interventions et ses conférences, l'IEDM alimente les débats sur les politiques publiques au Québec et partout au Canada en proposant des réformes créatrices de richesse et fondées sur des mécanismes de marché. Il n'accepte aucun financement gouvernemental.