

# **Résumé et analyse du CTC du rapport de recherche de la FCEI : *Droit de regard sur les salaires du secteur public et du secteur privé***

## **La FCEI compare une fois de plus des éléments incomparables**

Le 2 décembre 2008, la FCEI a publié une analyse détaillée des conclusions du recensement de 2006 portant sur les revenus à temps plein, ventilés par secteur et par profession, montrant que les employés du gouvernement et du secteur public ont un salaire qui est à peu près de 8 à 17 % supérieur à celui des personnes du secteur privé occupant une fonction équivalente, et lorsque les heures de travail et les prestations sont prises en compte, ce chiffre peut s'élever jusqu'à 42 % pour les employé(e)s du secteur public fédéral.

L'étude de la FCEI a analysé les chiffres des secteurs public et privé pour les trois paliers de gouvernement (fédéral, provincial et municipal) et elle en a déduit que ? le gouvernement fédéral, qui offre un avantage salarial de 17,3 %, est celui dont l'abus est le plus caractérisé, ?; il est suivi en cela par les gouvernements municipal (11,2 %) et provincial (7,9 %).

La FCEI a publié des études semblables dans le passé, souvent durant des négociations entre les employé(e)s du secteur public et le gouvernement fédéral. La présente publication coïncida aussi avec une crise économique mondiale allant en s'aggravant et qui, au Canada, est exacerbée par l'inaction du gouvernement conservateur au sujet de l'économie. En comparaison avec les études précédentes, la dernière publication de la FCEI est une tentative de répondre à quelques uns des problèmes méthodologiques fondamentaux, de première importance, qu'elle soulève et à des critiques adressées par le Conseil du Trésor et quelques chercheurs appartenant aux universités et aux syndicats. Bien qu'il y ait ici, de façon évidente, une tentative de répondre à certains des problèmes cruciaux, il existe un grand nombre de difficultés qui n'ont pas été soulevées et l'étude introduit de nouveaux a priori, utilisés pour moduler les heures de travail et les prestations, qui jettent un discrédit sur les conclusions. Dans l'ensemble, la méthodologie utilisée surestime les disparités de salaire (écart de salaire et avantage syndical) et l'explication de l'écart salarial est simpliste, fausse et repose sur des intentions à caractère idéologique.

## **Résumé**

En utilisant les salaires médians rajustés d'un groupe déterminé de professions appartenant à la fois au secteur public et au secteur privé, ainsi que de multiples a priori contestables, l'étude de la FCEI tente de démontrer que le personnel du secteur public est surpayé, en grande partie à cause des syndicats, et que ce

paiement en trop augmente injustement les impôts en déséquilibrant les marchés locaux du travail. En réalité, cette étude surestime l'écart salarial et l'avantage syndical, et n'offre aucune démonstration de certaines des affirmations de la FCEI, telles que l'impact des salaires du secteur public sur les marchés locaux du travail. Dans cette étude, la FCEI ne prend pas en considération les facteurs pouvant expliquer les disparités de salaires, qui contribuent de façon reconnue aux écarts salariaux, tels que le niveau d'instruction du personnel, la taille de l'employeur et la présence d'un syndicat, l'ancienneté et l'expérience professionnelles, les heures de travail réelles et l'impact de l'équité salariale. La FCEI écarte de son analyse une composante importante de la population active.

### **Données recueillies et conclusions de l'étude**

Qu'il y ait étude ou non, la maxime ? **c'est la faute aux syndicats** ? résume à peu près l'attitude de la FCEI et le présent rapport ne fait pas exception. Voici les conclusions du rapport :

- il existe une disparité chronique entre les salaires du secteur public et ceux du secteur privé, qui fait que les salaires du secteur public sont toujours plus élevés.
- les gouvernements ne se préoccupent pas suffisamment du ? juste équilibre et de la comparabilité ?.
- la menace de moyens de pression (grèves) font que les gouvernements pensent à la paix sociale à court terme plutôt qu'à des considérations financières à long terme.
- des salaires compétitifs sont utilisés par les gouvernements pour attirer et conserver le personnel.
- ? les prestations et salaires excessifs du gouvernement ont des conséquences négatives importantes sur les économies locales et l'économie du Canada dans son ensemble ?.
- les salaires et prestations du secteur public gonflent les dépenses du gouvernement au détriment des contribuables.

### **Recommandations du rapport**

- aucune augmentation de salaire au-dessus du taux d'inflation.
- gel des salaires et mise à pied des travailleurs et travailleuses du secteur public pour éviter les augmentations d'impôts.
- diminution des prestations en cas d'offres salariales plus élevées.
- limitation des dépenses totales du gouvernement à un taux qui, en tenant compte de l'augmentation de la population, n'est pas plus élevé que celui de l'inflation.
- les gouvernements et les entreprises publiques ? devraient mesurer et publier ? les statistiques salariales de leurs effectifs comparées avec celles du secteur privé, en utilisant le même critère que celui de la FCEI.

- mise en oeuvre d'une législation anti-grève pour un plus grand nombre de travailleurs et travailleuses du secteur public.
- aucune augmentation de salaire pour le personnel couvert par une législation anti-grève.
- révision des lois sur l'arbitrage et alignement des salaires fixés par arbitrage avec les taux de salaire et les prestations du secteur privé local.
- mise en oeuvre d'un examen général de la politique des retraites de manière à niveler l'écart non compétitif entre les retraites privées et publiques : plafonnement des contributions financées par les contribuables; désindexation et restructuration des prestations.
- adoption de régimes de retraite à cotisations déterminées au lieu de régimes à prestations déterminées.
- harmonisation des règlements concernant le financement de la solvabilité pour les régimes de retraite des secteurs privé et public.

## **Méthodologie**

L'approche utilisée dans cette étude est simple. Elle tente de comparer un groupe déterminé de professions appartenant à la fois au secteur privé et au secteur public, en mesurant les disparités de salaire entre ces groupes d'un secteur à l'autre. Cette méthode, qui est souvent utilisée dans les analyses d'étude des rémunérations lors de négociations, doit être conduite avec une excellente compréhension de tous les facteurs contribuant aux disparités salariales. De plus, ces facteurs doivent être contrôlés si les utilisateurs désirent en tirer des conclusions pertinentes.

Comme c'est le cas pour les études portant sur les rémunérations conduites en vue de négociations, la difficulté principale de l'étude de la FCEI réside dans sa tentative d'évaluer des emplois comparables dans des secteurs différents, tout en négligeant de mesurer tous les facteurs pouvant expliquer les disparités salariales entre ces secteurs. Cette approche, qui consiste à ? comparer des éléments comparables ?, n'est valable que dans le cas où tous les facteurs expliquant les différences entre ces éléments sont mesurés et contrôlés, ce qui n'est pas le cas dans l'étude de la FCEI.

L'étude de la FCEI néglige de prendre en considération l'influence de facteurs tels que le niveau d'instruction des employé(e)s, la taille de l'employeur et la présence d'un syndicat en milieu de travail, l'ancienneté professionnelle et l'expérience antérieure des personnes ayant un emploi, les heures de travail réelles qu'elles ont effectuées dans chaque secteur et l'impact de l'équité salariale, présente dans l'un ou l'autre secteur, en tant que facteurs essentiels pouvant expliquer les disparités salariales entre les secteurs privé et public. Sans que soient pris en compte ces derniers facteurs, qui sont bien connus et documentés, et qui contribuent aux disparités salariales entre les différents employé(e)s et entre les secteurs, toute

conclusion tirée de ces analyses ne peut qu'être erronée et devrait être utilisée avec prudence.

### **Problèmes fondamentaux**

Tel que stipulé dans cette étude :

? Les disparités de salaire proviennent de sources diverses. Les plus répandues proviennent de différences légitimes liées aux caractéristiques présentées par les employé(e)s et de la façon dont les employeurs évaluent ces caractéristiques en rapport avec des différences présentes dans les avantages sociaux. Les déterminants légitimes des disparités salariales comprennent l'éducation, la région, la profession, l'ancienneté et l'expérience professionnelle des employé(e)s. Ils sont considérés comme légitimes parce qu'ils sont souvent associés au degré de productivité qu'une personne peut offrir à un employeur. ?

Dans la méthodologie utilisée pour la présente étude, la FCEI essaye de s'en tenir aux disparités qui s'expliquent par la profession, l'âge, et la région. Des déterminants légitimes des disparités salariales, tels que le niveau d'instruction, l'ancienneté et l'expérience professionnelles antérieures des employé(e)s sont absents de l'analyse sur les disparités de salaire.

Une rapide analyse du niveau d'instruction atteint, par exemple, par les employé(e)s du secteur public fédéral et leurs homologues du secteur privé, révèle que les personnes travaillant dans le secteur public sont plus instruites que leurs collègues du secteur privé, ce qui explique en partie l'écart de salaire entre les employé(e)s de ces deux secteurs. Le fait de négliger ce facteur aboutira à une surestimation de la mesure de l'avantage salarial.

Une analyse des processus et tendances relatives à l'embauchage révèle aussi que les administrations publiques tendent à engager du personnel en moyenne plus âgé et qui possède une expérience professionnelle antérieure appréciable. Ces facteurs expliquent, en partie, le fait que le personnel récemment engagé jouit d'un plus haut taux de salaire et de prestations plus élevées, et que ce taux de rémunération est légitime par le fait qu'il est fondé sur des facteurs non contestés expliquant les disparités salariales. Ces facteurs ne pourront être ignorés sous peine d'une surestimation de la mesure de l'avantage salarial.

L'étude de la FCEI ne prend pas non plus en compte certaines caractéristiques liées aux employé(e)s. Elle néglige des facteurs, tels que la taille de l'employeur, qui sont avérés contribuer à la disparité salariale. Les disparités de salaire entre les emplois présents dans des établissements de taille similaire sont moins élevées que celles

mesurées pour l'ensemble des employé(e)s pris indépendamment de la taille de l'employeur. Les économies d'échelle et le niveau de productivité plus élevé qui caractérisent les établissements de grande dimension justifient de plus hauts salaires en raison de leur taille, comme c'est aussi le cas pour les grands employeurs. Les salaires du secteur public, tout comme ceux qui sont payés dans le cadre d'organisations de grande taille, ne devraient faire l'objet de comparaisons qu'avec les salaires des établissements et employeurs de grande envergure. Dans le cas contraire, personne ne pourrait prétendre comparer des éléments comparables.

En dernier lieu, au cours de ses études portant sur des comparaisons interprofessionnelles, l'étude de la FCEI ne mesure pas l'impact des rémunérations salariales reposant sur des considérations politiques, telles que le désir des citoyens et citoyennes d'obtenir des services publics de haute qualité, une excellente protection de leurs renseignements personnels, un contrôle satisfaisant de la façon dont leurs impôts sont dépensés, ainsi que leur désir d'exclure toute discrimination dans l'embauche et la rémunération tel que stipulé dans la constitution du Canada. Ces mesures ont une influence sur le taux de rémunération des employé(e)s du secteur public. Par exemple, personne ne s'étonnera qu'il y ait des disparités de salaire entre le secteur public et le secteur privé dans un contexte où de nombreux employé(e)s du secteur public bénéficient d'un meilleur système de rémunération, non discriminatoire, qui tend à augmenter le niveau de salaire des femmes, en tenant compte du fait qu'à l'intérieur du secteur public ces dernières sont souvent plus nombreuses que les hommes. Dans ce cas, les véritables disparités salariales se retrouvent plus souvent dans le secteur privé. Le véritable problème réside plutôt dans l'absence de rémunération non discriminatoire payée dans le secteur privé et personne ne peut alors admettre comme conclusion que la présence de disparités salariales dans le secteur public, lorsque sont pris en compte les objectifs relatifs à l'équité salariale, constitue le problème.

### **La politique sur laquelle repose l'étude de la FCEI**

Il est à présent évident que la FCEI a abandonné son apparence d'organisation non partisane et a pris le parti des Conservateurs discrédités de Stephen Harper.

La dernière étude de la FCEI n'est rien d'autre qu'une nouvelle attaque à caractère idéologique contre des millions de travailleurs et travailleuses, leurs syndicats et les gains qu'ils ont réalisés au cours des dernières décennies. Qui plus est, la FCEI lance une attaque contre la clientèle-même des entreprises qu'elle prétend représenter.

Il est tout à fait possible que le moment de la publication du rapport ait été choisi délibérément. Au même moment où le pays traverse une crise précipitée par les

politiques économiques de droite du gouvernement Harper, les recommandations placent sans ambage la FCEI en appui des éléments les plus régressifs du programme conservateur. Le 4 décembre 2008, la CBC.ca rapporta que Catherine Swift, présidente de la FCEI, envoya une lettre ouverte aux chefs de partis appelant à « couper dans les dépenses, surtout dans la rémunération des fonctionnaires et à éviter de prendre des mesures de sauvegarde coûteuses. » Il est opportun de noter que sa position va à l'encontre des opinions de Perrin Beatty, dirigeant de la Chambre de commerce du Canada qui, dans ses recommandations, reconnut qu'il est nécessaire et urgent d'instaurer des mesures de relance économique.

L'étude de la FCEI s'accorde favorablement avec les fondements-mêmes de la maxime droitiste affirmant que « le secteur privé fait mieux les choses ». Ceci est, bien sûr, en contraste frappant avec la réalité de l'effondrement économique actuel provoqué par les politiques de marché néo-libérales conformes à la logique idéologique qui a dominé les deux dernières décennies. L'abandon de la réglementation de notre économie et bien-être social à la « main invisible » du marché, sans aucune intervention de l'État, a été à la source d'un désastre pour des millions de Canadiens et Canadiennes, et la FCEI semble vouloir poursuivre dans la même voie en souscrivant à une orientation politique, idéologiquement marquée, dont l'échec est patent.

Le rapport lui-même est aussi déficient en ce qui concerne la méthodologie utilisée pour obtenir les données, les conclusions et, bien sûr, les recommandations désirées. La catégorie des « professions étroitement définies » qu'il utilise exclut une partie importante des employé(e)s syndiqués du secteur privé, qui bénéficient d'avantages en matière de rémunération beaucoup plus élevés que leur collègues non syndiqués, ce qui est aussi le cas au sein de la même industrie (secteur manufacturier, métiers, etc...). Une étude comparative des salaires entre le secteur public et le secteur privé se doit être exhaustive. L'échantillonnage arbitraire et sélectif des professions faisant l'objet de la comparaison est incomplet et ne donne qu'une vision partielle de l'écart de salaire réel entre les deux secteurs.

Au lieu de mettre en évidence le caractère positif du secteur public dont le personnel possède un pouvoir d'achat plus élevé et un meilleur niveau de vie, auxquels aspirent tous les Canadiens et Canadiennes, l'étude met en cause les salaires et prestations du secteur public et leur impact négatif sur l'économie dans son ensemble. La conclusion que la FCEI nous demande d'accepter sans réserve est que les syndicats ruinent le pays et notre économie. Il n'est pas surprenant qu'un nombre tellement grand de recommandations en matière de politiques visent les syndiqués.

D'une manière générale, notre principal message relativement à cette étude devrait être que la FCEI néglige de comparer des entités comparables, que les conclusions tirées des données recueillies sont inexactes, les disparités de salaire surestimées, et que l'analyse expliquant les disparités salariales est simpliste, incorrecte et qu'elle repose sur un projet idéologique. Les syndicats contribuent à l'avantage salarial au bénéfice des personnes syndiquées, mais pas au point d'exercer une influence négative sur les marchés locaux du travail ou les niveaux d'emploi, bien au contraire.

Nous devrions, dans notre réponse, insister sur le fait qu'une bonne partie du rapport de la FCEI est axée sur une condamnation de l'avantage syndical en ce qui a trait aux salaires, prestations et conditions de travail. Gardons cependant à l'esprit qu'en temps de crise, il devient beaucoup plus aisé de trouver des boucs émissaires à blâmer pour les difficultés du pays. Les briseurs de syndicats, comme la FCEI, utiliseront les arguments dont nous venons de faire état pour discréditer, attaquer et tenter de démolir ces syndicats.

Notre propos devrait aussi mettre en évidence le fait que les petites et moyennes entreprises commerciales ne souffrent pas à cause des meilleurs salaires des personnes employées dans le secteur public. Au contraire, c'est plutôt la présence du personnel d'un secteur public important qui assure la viabilité de la petite entreprise. Ce personnel, en soutenant l'économie locale par ses dépenses, constitue la meilleure clientèle de cette entreprise.

La FCEI servirait mieux les intérêts de ses membres si elle se préoccupait plutôt des conséquences négatives des grandes surfaces, des banques et des primes d'assurance. Ce sont ces grandes multinationales, les banques et les compagnies d'assurance qui réduisent les petites entreprises à la faillite et, par extension, ruinent l'esprit compétitif auquel la FCEI attache tant d'importance.

L'avantage syndical est ce que nous devrions mettre en évidence pour contrer l'illogisme de la FCEI. Il est vrai que les personnes membres d'un syndicat sont mieux payées et c'est la raison pour laquelle un nombre plus élevé de celles qui travaillent dans le secteur privé doivent être syndiquées. C'est la façon la plus sûre de résoudre de façon positive l'écart de salaire au bénéfice de tous les travailleurs et travailleuses.

## **Conclusions**

L'étude de la FCEI soulève d'autres problèmes, tels que le choix des professions à l'intérieur de certains secteurs, l'exclusion de certaines professions en raison d'écarts de salaire excessifs entre les deux secteurs, l'utilisation de la médiane plutôt

que des salaires moyens, ce qui tend à minimiser l'impact des hauts salaires payés dans le secteur privé et l'utilisation des heures établies par contrat au lieu des heures réelles travaillées dans le secteur public, lors d'un ajustement des disparités salariales entre le secteur public et le secteur privé.

Malgré le fait que la FCEI ait surestimé l'avantage salarial, il faut reconnaître que l'avantage syndical est réel. Il est clair que les syndicats offrent des avantages économiques, et autres, aux travailleurs et travailleuses et à la société dans son ensemble, qu'ils leur donnent voix au chapitre pour qu'ils puissent exprimer leurs besoins en milieu de travail et au sein de la société. Les syndicats aident aussi à l'établissement de modalités permettant le règlement des conflits relatifs au travail. Ils offrent un milieu de travail plus sûr et plus équitable et des rémunérations qui, dans l'ensemble, augmentent progressivement, contribuant ainsi à l'avantage salarial surestimé par la FCEI. Les syndicats ont aussi une influence sur les employeurs. Ils les forcent à rajuster leur système de production en vue d'augmenter la productivité et rester compétitifs au lieu de rivaliser avec de bas salaires. Ils aident aussi à la création d'emplois décents et de possibilités d'emploi, à l'intérieur du Canada, pour la population active canadienne

Au lieu d'exercer une influence négative sur les marchés locaux du travail, tel que le présume l'étude de la FCEI, les syndicats améliorent ces marchés en permettant l'accès à des emplois décents à travers le Canada. Dans notre système d'impôt progressif, les emplois offrant des salaires plus élevés contribuent plus fortement à l'assiette fiscale que les emplois au salaire minimum et rehaussent la richesse et la qualité de nos services publics. En tant que consommateurs, les travailleuses et travailleurs mieux payés ont un pouvoir d'achat plus élevé que ceux et celles qui touchent un salaire minimum, ce qui contribue aussi à notre croissance économique. En réalité, l'avantage syndical contribue de façon positive à la qualité globale de notre économie et de notre société.