

Lentilles déformées

Le rapport *Droit de regard sur les salaires* de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante déforme la vérité en comparant les salaires du secteur public et du secteur privé

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a beaucoup fait parler d'elle en alléguant, dans son rapport, que les salaires des travailleurs du secteur public dépassaient de loin les salaires offerts dans le secteur privé et ce, pour tous les ordres de gouvernement dans toutes les régions du Canada. Les chroniqueurs et les quotidiens du Canada ont bien souvent présenté comme des faits ce qui n'était qu'allégations, n'exerçant que peu sinon aucune analyse critique.

Ces allégations étaient multiples :

- « 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 ». ⁱ
- « Lorsqu'on inclut les avantages, les fonctionnaires touchent entre 25 % et 40 % de plus que leurs homologues dans le secteur privé. » ⁱⁱ
- Les employés municipaux bénéficient de généreux salaires assortis « de somptueux avantages », le tout niché dans un milieu « ouaté ». ⁱⁱⁱ
- « la facture des employeurs du secteur public, salaires et avantages sociaux réunis, est supérieure de 19 milliards \$ à ce qu'elle serait si les normes du secteur privé s'appliquaient. » ^{iv}

Toutefois, l'étude *Regard sur les salaires* de la FCEI – à la base de ces allégations – est biaisée et déforme la réalité à bien des égards.

L'étude manipule les données en excluant sciemment plus de la moitié des effectifs du secteur public et en utilisant des méthodes qui ont pour effet d'exagérer les différences salariales dans le restant des effectifs. Quoi qu'il en soit, comme la FCEI n'effectue aucune comparaison des données sous-jacentes ou des salaires au niveau opérationnel, il est impossible de déterminer dans quelle mesure cela fausse les résultats sans reprendre l'étude entièrement.

De plus, l'étude ne prévoit aucun rajustement pour tenir compte d'autres facteurs importants qui influencent les niveaux de rémunération : la scolarité, les compétences et l'expérience, la syndicalisation, la taille de l'employeur et, pour ce qui est des moyennes, la taille de la ville dans laquelle vivent les travailleurs. Chacun de ces facteurs pris isolément pourrait expliquer à lui seul les différences salariales alors qu'aucun entré en ligne de compte. Tout économiste ou spécialiste en science sociale sait bien que la négligence de tels facteurs déterminants dans une analyse de données agrégées ne peut produire que des résultats invalides.

1. L'analyse exclut bon nombre de professions et de travailleurs et ne couvre qu'un tiers des travailleurs du secteur public. Elle couvre des professions de niveau inférieur où le secteur public offre habituellement des salaires supérieurs tout en excluant bon nombre de professions de niveau décisionnel où la rémunération est considérablement supérieure dans le secteur privé.
2. L'étude de la FCEI déforme d'autant plus les résultats en utilisant les gains *médians* par opposition aux gains *moyens* pour les professions. ^v Une étude du Conseil du Trésor qui reprend une version antérieure de l'étude de la FCEI pour les travailleurs de l'administration fédérale a constaté que l'utilisation des médianes au lieu des moyennes a pour effet d'exagérer la « prime salariale » d'une moyenne de plus de 50 %.
3. Aucun rajustement n'est fait pour tenir compte de la scolarité, des compétences ou de l'expérience au sein des groupes professionnels. Les travailleurs du secteur public ont souvent des niveaux de scolarité et d'expérience supérieurs à ceux des travailleurs occupant des postes équivalents dans le secteur privé; toutefois, on en n'a pas tenu compte ^{vi}.

L'analyse effectuée par le gouvernement fédéral d'une version antérieure de l'étude *Regard sur les salaires* concluait que « ces comparaisons générales ont pour principal défaut de ne pas tenir compte des différents éléments qui entrent en jeu dans la composition des professions ou des métiers que l'on compare. »^{vii}

4. Une grande partie de ce que reflète véritablement l'étude n'est pas une prime salariale du secteur public mais une prime salariale syndicale. Les salaires des travailleurs syndiqués sont en moyenne entre 10 % et 50 % supérieurs aux salaires des travailleurs non syndiqués, et sont assortis d'avantages plus importants dans le cas des femmes et des travailleurs dont le salaire est relativement inférieur (qui semblent surreprésentés dans cette étude). Comme les syndicats représentent 74 % des travailleurs du secteur public et seulement 18 % des travailleurs du secteur privé, ces avantages supérieurs ont une incidence importante sur les moyennes calculés pour le secteur public et le secteur privé.
5. Aucun rajustement n'est effectué pour tenir compte de la taille de l'employeur. C'est un secret de Polichinelle que les salaires, traitements et avantages offerts par les plus grands employeurs sont souvent supérieurs à ceux offerts par les plus petits employeurs. La rémunération hebdomadaire des employés de milieu de travail comptant 500 employés ou plus est supérieure de 18 %, en moyenne, à celle des employés de milieu de travail comptant moins de 500 employés. Environ 70 % des travailleurs du secteur public travaillent pour des employeurs de 500 employés ou plus alors que ce pourcentage n'est que d'environ 37 % dans le cas des employés du secteur privé^{viii}.
6. Les comparaisons entre les salaires des secteurs public et privé sont de nouveau biaisées par le fait que les emplois dans le secteur public sont plutôt concentrés dans les plus grandes villes où, en règle générale, le coût de vie et les salaires sont supérieurs. Par exemple, plus de 55 % des travailleurs du secteur public fédéral couverts dans l'étude de la FCEI vivaient dans cinq des plus grandes villes du Canada alors que ce pourcentage était inférieur à 25 % dans le cas des travailleurs du secteur privé. Statistique Canada estime que le coût de vie de base dans les grandes villes du Canada est 20 % supérieur au coût de vie dans les villes moyennes, 33 % supérieur au coût de vie dans les milieux urbains d'importance moindre et 53 % supérieur au coût de vie en milieu rural^{ix}.

7. Le calcul du coût supplémentaire des avantages payés et non payés – qui, selon la FCEI, ajoute 7 % à 24 % à la prime salariale du secteur public – est établi de façon très approximative à partir d'estimations d'échelle nationale. Il est peu sinon aucunement pertinent par rapport à l'un ou l'autre des exemples spécifiques et ne devrait donc pas être appliqué. La plupart des avantages supplémentaires prennent la forme de pensions. La crise financière a démontré clairement les dangers inhérents à une dépendance à des investissements privés pour assurer la sécurité de retraite : même les spécialistes conservateurs admettent aujourd'hui que nous devons renforcer, et non affaiblir, le régime de pension public.

Au lieu d'utiliser des moyennes, de regrouper différents emplois et de tenir compte de ces autres facteurs (ou de manipuler les données et de faire fi de ces autres facteurs comme le fait l'étude de la FCEI), il est possible de gagner en précision en effectuant des comparaisons directes pour des emplois très spécifiques.

L'Institut de la statistique du Québec effectue cette analyse sur une base annuelle et rend des données détaillées accessibles au public^x. Ses sondages annuels ont révélé que les salaires du gouvernement provincial ont, en moyenne, suivi les autres salaires, y compris ceux d'emplois directement comparables dans le secteur privé. Le plus récent sondage a révélé que les salaires du gouvernement provincial étaient comparables à ceux d'emplois non syndiqués, mais que la rémunération totale, incluant les avantages, était supérieure d'environ 11 %. En effectuant la comparaison avec d'autres emplois syndiqués, les salaires offerts par le gouvernement du Québec sont comparables, tant en ce qui a trait au salaire qu'à la rémunération totale.

D'autres comparaisons directes portant sur des emplois spécifiques au sein du gouvernement fédéral effectuées par des sociétés de ressources humaines privées – comme Morneau Sobeco, Watson Wyatt et le groupe Hay – ont généré des constatations semblables de façon générale : rien ne prouve que le salaire est invariablement supérieur dans le secteur public et certaines études ont même montré que les salaires du secteur public étaient inférieurs dans la plupart des emplois^{xi}.

Une constatation commune est que l'égalité salariale est beaucoup plus présente dans le secteur public que dans le secteur privé : un nombre relativement inférieur de travailleurs mal rémunérés et de dirigeants et professionnels très bien rémunérés.

Il est intéressant de constater que les seuls salaires considérés trop bas par l'étude de la FCEI sont ceux des hauts fonctionnaires^{xii}.

L'étude de la FCEI est fondée sur l'hypothèse voulant que les traitements et salaires du secteur public devraient tous suivre « les normes du secteur privé ». Ces normes du secteur privé caractérisent un milieu dans lequel les cadres dirigeants du Canada touchent en moyenne 259 fois plus que le salaire du Canadien moyen, 596 fois plus que le salaire minimum et dans lequel les femmes touchent, en moyenne, seulement 84 % du salaire que touchent les hommes^{xiii}.

Comme le public s'est montré fortement en faveur d'une augmentation du salaire minimum et est souvent consterné par le niveau de rémunération élevé des dirigeants, la fourchette de rémunération la plus équitable offerte dans le secteur public représente fort probablement davantage les normes sociales de notre société que les iniquités importantes et croissantes du secteur privé : un milieu que la FCEI désire que le reste d'entre nous imite servilement.

Juillet 2009

mf/sep9 491

ⁱ FCEI – *Regard sur les salaires*, décembre 2008; repris dans différents reportages. <http://www.fcei.ca/researchf/reports/rr3077f.pdf>

ⁱⁱ Articles de Margaret Wente dans *The Globe and Mail*, 9 juin et 16 juillet, à la page A17 et *Regard sur les salaires* de la FCEI.

ⁱⁱⁱ Catherine Swift, citée dans *National Post*, Frustration grows over public vs. private pay; Reverse Robin Hood p. A1, 2 juillet 2009; aussi cité dans une lettre ouverte de la FCEI datée du 21 juillet 2009. www.cfib.ca/en/media/releases09/on072109.asp

^{iv} FCEI, *Regard sur les salaires*, décembre 2008, P. 1. <http://www.cfib.ca/researchf/reports/rr3077f.pdf>

^v La *médiane* est l'observation d'une série de variables à partir du milieu. La « moyenne » ou la moyenne arithmétique est la façon la plus courante de calculer les moyennes : la somme divisée par le nombre d'observations ou dans le cas de cette étude, il s'agirait du total des traitements et salaires divisé par le nombre d'employés. Par exemple, supposons une comparaison de deux séries et de trois observations : A avec (5, 6, 8) et B avec (4, 5, 12). Pour la série A, la médiane est de 6 et la moyenne arithmétique est de 6⅓ (= (5+6+8)/3). Pour la série B, la médiane est de 5 alors que la moyenne arithmétique est de 7 (= (4+5+12)/3). Dans cet exemple, la médiane de A est supérieure à la médiane de B. Parallèlement, l'inverse est aussi vrai pour la moyenne arithmétique : la moyenne arithmétique de B est supérieure à celle de A. Les secteurs qui ont une répartition salariale plus équitable ont presque toujours des médianes salariales supérieures aux secteurs dont la répartition salariale est moins équitable, mais des moyennes salariales semblables.

^{vi} L'étude prévoit certains rajustements pour tenir compte des différences de moyennes salariales entre les secteurs public et privé, mais cela ne revient pas à tenir compte des différences dans la scolarité ou les compétences.

^{vii} Voir chapitre 6 du document *Examen des dépenses et comparabilité de la politique de rémunération dans le secteur public fédéral* publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor <http://www.tbs-sct.gc.ca/report/orp/2007/er-ed/er-ed-fra.asp>

^{viii} Les calculs ont été effectués à l'aide des données de 2008 provenant des tables 9 et 10 de *Emploi, gains et durée du travail*. <http://www.statcan.gc.ca/pub/72-002-x/2009004/tablesectlist-listetableuxsect-fra.htm>

^{ix} Le calcul du coût de vie de base provient des estimations des seuils de faible revenu qui mesurent le revenu net à un niveau inférieur à celui où les Canadiens dépensent au moins 20 points de pourcentage de plus que la moyenne pour les aliments, le logement et les vêtements. Les grandes villes sont définies comme les centres urbains abritant des populations de 500 000 individus et plus; les villes moyennes abritent entre 30 000 et 100 000 personnes et 100 000 à 500 000 personnes alors que les plus petits centres urbains sont ceux dont le population est de moins de 30 000 habitants. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-202-x/2007000/t098-fra.htm>

^x Le rapport de 2008 intitulé *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* est disponible à : www.gouv.qc.ca/portail/quebec/pgs/commun/actualites/actualite/actualites_081128_wages/?lang=en et l'analyse comparative des données salariales par profession est disponible à l'adresse suivante : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_re_mnr/remnr_condt_travl/emploi_repere/index.htm

^{xi} Pour un survol de certaines de ces études, voir le document intitulé *Examen des dépenses et comparabilité de la politique de rémunération dans le secteur public fédéral* publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. <http://www.tbs-sct.gc.ca/report/orp/2007/er-ed/er-ed-fra.asp>

^{xii} *Regard sur les salaires*, décembre 2008, page 5. <http://www.fcei.ca/researchf/reports/rr3077f.pdf>

^{xiii} Hugh Mackenzie, *Banner Year for Canada's CEOs*, Centre canadien de politiques alternatives, décembre 2008. [www.policyalternatives.ca/reports/2009/01/reportsstudies2057/2008 Labour Force Survey for average hourly earnings by gender](http://www.policyalternatives.ca/reports/2009/01/reportsstudies2057/2008%20Labour%20Force%20Survey%20for%20average%20hourly%20earnings%20by%20gender).