FAUT QUE ÇA CHANGE MAINTENANT !

ENJEU SALARIAL

ÉCART DE SALAIRE AU SEIN DES SERVICES PUBLICS QUÉBÉCOIS : EFFETS DES DIFFÉRENTES FORMES D'AUGMENTATIONS

CSQ
Centrale des syndicats du Québec

Une longue histoire de réduction des écarts

Tout au long de l'histoire des négociations du secteur public québécois, l'objectif d'établir une plus grande équité entre les différents corps d'emploi a constitué un objectif important des revendications salariales des centrales syndicales. Cet objectif s'est manifesté par la lutte contre la discrimination systémique envers les femmes à l'aide des demandes d'équité salariale ou d'une meilleure reconnaissance de la valeur des emplois par les exercices de relativité salariale ou par des revendications d'une part d'augmentation à montant fixe.

Depuis le premier front commun de 1972, des progrès immenses ont été réalisés afin de réduire l'écart entre le plus bas salaire offert pour un emploi dans le secteur public et celui le plus élevé. En 1971, le salaire maximal d'un ingénieur représentait 4,14 fois le salaire d'une préposée à l'entretien ménager (tâche légère). Au 2 avril 2019, ce ratio sera de 2,33 (voir figure 1).

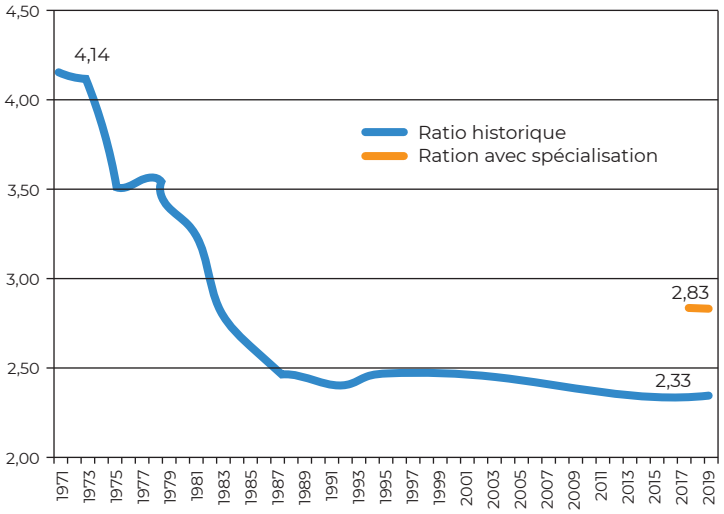

Fig. 1 - *Évolution historique du ratio entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé du secteur public québécois*

Ces comparatifs historiques laissent entrevoir plusieurs épisodes de réductions des écarts :

- Années 70 : obtention du salaire minimum : 100 $ par semaine en 1972 et 165 $ en 1975;
- Entre 1979 et 1981 : application d'un facteur d'enrichissement à montant fixe et ajustements liés aux relativités salariales;
- En 1982 : décret gouvernemental qui écrase le haut de la structure salariale. Élimination de la classe 1 chez les professionnelles et professionnels, ce qui va réduire le salaire maximal atteignable;
- En 1985 et 1986 : application d'un facteur d'enrichissement à montant fixe;
- Au début des années 90 : exercices de relativité et ajout de trois échelons aux professionnelles et professionnels, qui viennent relever légèrement l'écart;
- De 2006 à 2012 : exercices d'équité salariale.

On assiste depuis quelques années dans le secteur public à une reconnaissance de la spécialisation par la création de professions exigeant des niveaux de scolarité et de responsabilité plus importants (par exemple, les infirmières praticiennes spécialisées ou le doctorat chez les psychologues). Cette spécialisation a fait augmenter le plafond salarial du secteur public. Ainsi, l'écart actuel réel entre le maximum atteignable pour une infirmière spécialisée et la préposée à l'entretien est de 2,83. Étant donné la création récente de ces corps d'emploi, nous ne pouvons pas les comparer avec la situation des années 70.

Globalement, nous constatons une réduction importante de l'écart entre les plus hauts et les plus bas salariées et salariés des services publics québécois au cours des 40 dernières années.

Types d'augmentations salariales et leurs effets sur l'écart

Comme le démontrent les deux graphiques suivants, l'application d'augmentations en pourcentage va maintenir l'écart relatif (ratio du salaire le plus élevé sur le plus faible) alors que la différence en dollars nominaux augmentera. Dans l'exemple illustré à la figure 2, les salaires passent de 20 $ et 40 $ à 30 $ et 60 $ après douze augmentations. Le plus haut est toujours deux fois plus élevé que l'autre, mais 30 $ les séparent au lieu des 20 $ du départ.

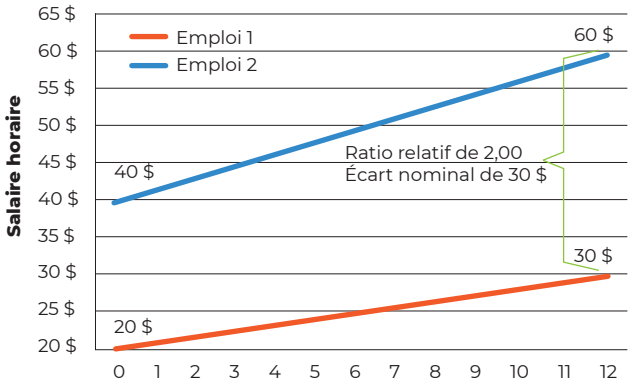

Fig. 2 - *Évolution des salaires avec des augmentations en % (3,4 % par année)*

À l'inverse, une augmentation à montant fixe va stabiliser la différence en dollars, mais réduire l'écart relatif. Comme le montre la figure 3, les salaires sont de 36 $ et de 56 $. La différence est toujours de 20 $, cependant leur écart relatif a diminué à 1,55.

Comme l'écart entre les salaires se mesure en termes relatifs (ratio), il serait erroné de dire que les augmentations en pourcentage viennent accroitre les inégalités entre les salaires des différents emplois. À l'inverse, ce que nous constatons, c'est que des augmentations à montant fixe représentent un moyen efficace pour réduire les écarts relatifs.

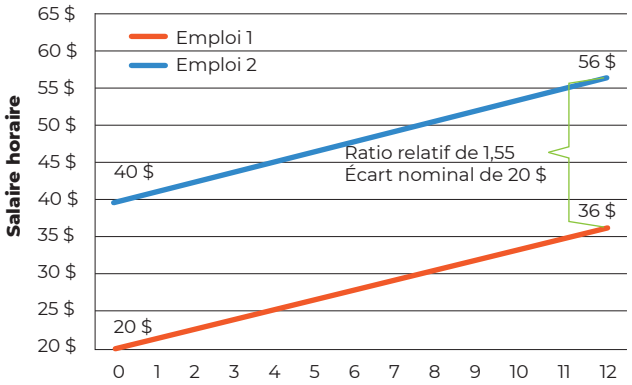

Fig. 3 - *Évolution des salaires avec des augmentations en montants fixes (1,36 $ par année)*

Pourquoi les écarts sont mesurés en termes relatifs

La pratique courante en économie du travail est de comparer les salaires à l'aide de ratio relatif :

- L'écart entre les femmes et les hommes = salaire moyen des femmes/salaire moyen des hommes;
- Le ratio entre les salariées et salariés et les patrons = salaire moyen des patrons/salaire moyen des employées et des employés de l'entreprise;
- Le retard salarial du secteur public = salaire moyen des services publics québécois/salaire moyen des autres secteurs.

Cette pratique s'explique à la fois pour des raisons philosophiques - la richesse est une notion relative selon le contexte social[1] – et pour des raisons techniques que nous exposons plus bas.

L'inflation affecte en pourcentage

La hausse du cout de la vie – l'inflation – affecte le revenu disponible en pourcentage et non pas à montant fixe. Ainsi, si l'inflation est de 1,5 %, c'est l'entièreté du revenu qui perd 1,5 % de sa valeur réelle. Afin de protéger le pouvoir d'achat des salaires, il faut tenter de les faire évoluer à un rythme équivalent à l'inflation ou plus rapide que celle-ci. Ce rythme est en pourcentage[2].

Reprenons l'exemple des deux graphiques précédents. Le tableau nous indique la progression des salaires réels corrigés pour une inflation de 24 % sur la période.

Tableau I
Évolution du pouvoir d'achat selon la forme des augmentations de salaires

	Salaire nominal	Salaire corrigé pour l'inflation	Gain réel de pouvoir d'achat
Après 12 ans d'augmentations en %			
Emploi à 20 $	30 $	22,50 $	13 %
Emploi à 40 $	60 $	45 $	13 %
Après 12 ans d'augmentations fixes			
Emploi à 20 $	36 $	27 $	37 %
Emploi à 40 $	56 $	43 $	7 %

Dans un contexte où l'inflation sur les produits de base (alimentation, nourriture, transports et vêtements) est plus rapide que celle des autres produits consommés, il serait justifié de faire augmenter plus rapidement les bas salaires. En effet, plus nos revenus sont bas, plus la part qui est consacrée aux produits de base est importante. Or, les études récentes n'offrent aucune indication que l'augmentation du cout de la vie affecte plus sévèrement les plus pauvres . L'inflation gruge l'ensemble des revenus au même rythme.

Une structure salariale relative

À la suite des exercices d'équité salariale, la distribution des salaires des services publics québécois est régie par une équation. Cette dernière détermine un salaire de base et y ajoute une reconnaissance salariale supplémentaire qui est relative à l'évaluation (rangements) (voir la figure 4).

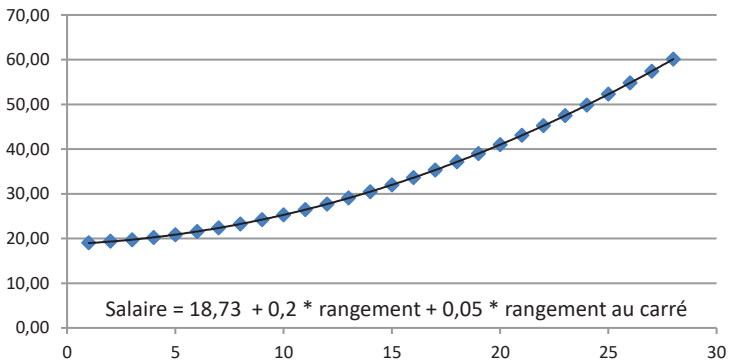

Fig. 4 - *Équation salariale 2019*

Des augmentations en pourcentage font évoluer au même rythme le salaire de base et la part attribuée selon le rangement. Ce type d'augmentation préserve l'équilibre au sein de la structure et maintient la reconnaissance offerte pour l'évaluation des emplois. Une augmentation à montant fixe vient accroître le salaire de base et réduire la reconnaissance salariale liée à l'évaluation. (voir le tableau II)

Tableau II
Évolution de la part du salaire qui est relatif à l'évaluation selon la forme des augmentations versées

	Salaire nominal	Salaire de base	Salaire relatif à l'évaluation	Part liée à l'évaluation
Après 12 ans d'augmentations en %				
Emploi à 20 $ (R4)	30 $	29 $	1 $	3 %
Emploi à 40 $ (R20)	60 $	29 $	31 $	52 %
Après 12 ans d'augmentations fixes				
Emploi à 20 $ (R4)	36 $	35 $	1 $	3 %
Emploi à 40 $ (R20)	56 $	35 $	21 $	37 %

Agir sur la distribution des salaires

Comme nous le prouve l'histoire des négociations dans les services publics québécois, nous avons la capacité d'agir sur la distribution des salaires en ajustant la forme de nos revendications. Une augmentation en pourcentage joue son rôle lorsque l'on souhaite maintenir stables les écarts entre les emplois et protéger le pouvoir d'achat de toutes et tous au même niveau. L'utilisation d'augmentations à montants fixes permet de réduire les écarts entre les hauts et les bas salariées et salariés ou d'ajuster le salaire de base attribué par la structure s'il est jugé insuffisant.

La forme de la revendication salariale peut donc s'ajuster au contexte économique et social et mettre de l'avant les préoccupations actuelles de nos membres. Elle relève autant d'évaluations techniques que d'orientations politiques.

[1] Être pauvre dans les pays en développement, c'est gagner moins que 2 $ par jour. Au Québec, être pauvre c'est avoir un revenu annuel de moins de 20 000 $.
[2] Cette logique explique pourquoi les revendications de montants fixes s'appliquaient uniquement à la part des augmentations qui dépassait l'inflation (celle qu'on appelait « enrichissement collectif »).
[3] JODOIN, M. (2016). « L'inflation selon les quintiles de revenus des ménages ». *Jeanne Émard* [Blogue] (29 avril) [jeanneemard.wordpress.com/2016/07/02/linflation-selon-les-quintiles-de-revenus-des-menages/].

D13274-9 1819-168