



CIRANO

Allier savoir et décision

Le coût associé aux salaires inflexibles du secteur public québécois révélé par la crise du COVID-19

BRUCE SHEARER

2020PE-21
PERSPECTIVES / INSIGHTS
Texte d'opinion / Opinion Piece



Un article de la catégorie Perspectives est un texte d'opinion court présentant une analyse éclairée et rigoureusement documentée. Les idées et les opinions émises dans cette publication sont sous l'unique responsabilité des auteurs et ne représentent pas nécessairement les positions du CIRANO ou de ses partenaires.

ISSN 2563-7258 (version en ligne)

[26 Mai 2020]

Le coût associé aux salaires inflexibles du secteur public québécois révélé par la crise du COVID-19

BRUCE SHEARER

PROFESSEUR, UNIVERSITÉ LAVAL
CHERCHEUR ET FELLOW, CIRANO
CRREP

Développer un modèle raisonnable et efficace

Il est temps pour le Québec de développer un modèle raisonnable et efficace pour établir les salaires du secteur public, soit un modèle qui reconnaît les forces du marché et la valeur économique des travailleurs.

Les prix jouent un rôle déterminant dans les marchés concurrentiels. Lorsqu'ils sont flexibles, ils permettent à l'offre d'égaliser la demande, menant ainsi à des échanges bénéfiques. Sur le marché du travail, ces prix correspondent aux salaires versés pour le travail fourni. La flexibilité de ces salaires est cruciale pour signaler et éliminer le manque d'employés dans un secteur et s'assurer que les entreprises puissent produire les biens et services dont la société a besoin.

La valeur économique d'un travailleur est déterminée par ce qu'il produit dans l'exercice de ses fonctions. Lorsque cette valeur est plus élevée que le salaire de l'employé, il y a des gains réalisables par l'employeur s'il réagit en engageant plus de travailleurs. Par ailleurs, lorsque la valeur générée par les travailleurs est plus élevée que le salaire courant qui leur est versé, l'effort d'embauche sur ce marché fait croître le salaire. Des gains liés aux échanges sont alors réalisés par les travailleurs qui changent de secteur d'emploi pour se prévaloir de salaires plus élevés. Lorsque les travailleurs se déplacent vers un secteur à haut salaire, des ressources productives sont transférées là où elles sont le plus utiles et la société dans son ensemble bénéficie de cette réallocation des ressources.

La valeur économique peut changer de manière à la fois prévisible et imprévisible. Une population vieillissante a, on le sait, augmenté la demande pour les travailleurs du domaine de la santé, accroissant ainsi leur valeur économique auprès des employeurs et de la société. Cette réalité s'est accentuée avec la pandémie de la COVID-19 et la crise des CHSLD qui en a résulté.

Malheureusement, les mécanismes de détermination des salaires dans le secteur public québécois ne reconnaissent pas la valeur économique dans l'établissement des salaires. En fait, les salaires de ce secteur sont fixés par un ensemble de règles administratives, basées sur la description d'un emploi. Chaque emploi reçoit un score par rapport à l'effort, les responsabilités, les qualifications et les conditions de travail qui lui sont propres.

Les salaires sont alors déterminés par un système de classement de ces scores. Ce système sert l'objectif de salaire égal pour travail de valeur égale (administrativement) dans une optique d'équité salariale. Ce système a l'avantage de permettre une comparaison des salaires à travers les catégories d'emplois et d'éliminer l'inéquité des salaires, particulièrement lorsque les femmes sont concentrées dans un certain type d'emplois. Cependant, il implique également un coût, comme on peut le constater ces jours-ci, compte tenu du manque flagrant d'employés dans le domaine de la santé.

Étant donné que les descriptions d'emplois n'ont pas changé, il n'y a que peu de flexibilité pour ajuster les salaires et attirer de nouveaux travailleurs, ceci ayant pour effet d'exacerber davantage la crise.

Alors que des négociations avec les syndicats sont en cours pour recalibrer les salaires et attirer plus de travailleurs dans le domaine de la santé, cet exercice s'avère lourd et lent. De plus, il est ultimement voué à l'échec. Rien ne garantit que les salaires déterminés aujourd'hui seront suffisants au cours du prochain contrat de travail négocié avec le syndicat puisque la demande pour ces travailleurs évoluera suivant les conditions de marché. Dans un contexte de pénurie croissante de la main d'œuvre, les rigidités salariales deviennent de plus en plus coûteuses. Gérer la prochaine crise, et s'assurer que l'offre égalise la demande, nécessitera une approche plus flexible dans la détermination des salaires – une approche qui ira plus loin que les règles administratives et qui reconnaîtra la valeur au marché des travailleurs.

Déterminer le salaire sur la base de règles administratives

Forcer les employeurs à déterminer le salaire de leurs employés sur la base de règles administratives est une forme de réglementation du marché de l'emploi.¹ Plusieurs études empiriques montrent les effets négatifs de la réglementation du marché du travail sur le niveau de l'emploi. Lazear (1990) montre que les pays européens qui adoptent des lois imposant de lourdes indemnités de départ ont des taux de chômage élevés. Heckman et Pagés-Serra (2000) ont trouvé que la réglementation obligeant la sécurité d'emploi le réduit en Amérique du Sud. De leur côté, Blanchard et Wolfers (2000) ont trouvé que les pays européens dotés de réglementations plus strictes en matière de droits des travailleurs souffrent de taux de chômage plus élevés après des

chocs économique négatifs. Botero, La Porta, Lopez-de-Silanes et Schleifer (2004) ont construit un indice (basé sur les codes du travail, la négociation collective et les lois régissant la sécurité sociale) pour mesurer la force de la réglementation dans le marché de l'emploi de 85 pays. Ils montrent que plus la loi protégeant l'emploi est stricte dans un pays, plus le niveau de chômage est élevé. Besley and Burgess (2004) trouvent que les différents états de l'Inde qui ont renforcé leurs réglementations en faveur des travailleurs pendant la période 1958-1992 ont noté des niveaux d'emplois et de production plus faibles. Finalement, Lafontaine and Sivadasan (2009) ont utilisé des données sur l'emploi d'une entreprise de restauration qui opère 2500 restaurants à travers 43 pays. Leurs résultats montrent que les restaurants situés dans les pays avec des marchés de l'emploi fortement réglementés étaient moins susceptibles d'ajuster leur niveau d'emploi après un choc de la demande ou de l'offre de travail.

La mesure économique classique des coûts associés à ces réglementations et au manque d'emplois qui s'ensuit est la valeur de la production perdue pour la société lorsque les travailleurs n'œuvrent pas dans les secteurs où ils sont le plus demandés (voir Fortin et Bernier, 1988).

Cette approche, qui implique de mesurer le surplus de marché auquel la société renonce est, admettons-le, très abstraite. Malheureusement, nous disposons maintenant d'une mesure concrète de ce coût : il s'agit d'identifier le nombre de morts causés par la pénurie de main d'œuvre dans le réseau de la santé et d'évaluer l'indignité subie par les résidents des CHSLD.

NOTE

¹ Il y a de l'évidence sur la nécessité de cette réglementation aux États-Unis (Johnson and Solon, 1986 ; Macpherson and Hirsch, 1995), mais cette évidence est moins définitive au Canada (Baker et Fortin, 2001).

RÉFÉRENCES

Baker, Michael et N. M. Fortin (2001), «Occupational Gender Composition and Wages in Canada, 1987-1988.» *The Canadian Journal of Economics*, Volume 34, No. 2 (May, 2001), pp. 345-376.

Besley, Timothy and R. Burgess (2003), « Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India,» *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 119, No. 1 (February, 2004), pp. 91-134.

Blanchard, O. et J. Wolfers (2000), «The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence.» *The Economic Journal*, Volume 110, No. 462, (March, 2000), pp. C1-C33.



Botero, Juan C., S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes et A. Schleifer, «The Regulation of Labor.» *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 119, No. 4 (November, 2004), pp. 1339-1382.

Fortin, Bernard et André Bernier (1982), «The Welfare Cost of Unemployment in Quebec : Harberger's Triangle Meets Okun's Gap.» *The Canadian Journal of Economics*, Vol. 21, No. 1 (February, 1988), pp. 161-181.

Heckman, James et C. Pagés-Serra (2000), «The Cost of Job Security Regulation : Evidence from Latin American Labor Markets.» *Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association (Economía)* Volume 1, No. 1 (Fall, 2000), pp. 109-154.

Johnson, George et G. Solon (1986), «Estimates of the Direct Effects of Comparable Worth Policy.» *The American Economic Review*, Volume 76, No. 5 (December, 1986), pp. 1117-1125.

Lafontaine, Francine et J. Sivadasan (2009), «Do Labor Market Rigidities Have Microeconomic Effects ? Evidence from Within the Firm.» *American Economic Journal : Applied Economics*, Volume 1, No. 2 (April, 2009), pp. 88-127.

Lazear, Edward (1990), «Job Security Provisions and Employment,» *Quarterly Journal of Economics*, Volume 105, No. 3 pp. 699-725.

Macpherson, David A. et B. T. Hirsch (1995), «Wages and gender composition: why do women's jobs pay less?» *Journal of Labor Economics*, Volume 13, No. 3, pp. 426-471.