



INSTITUT C.D. HOWE INSTITUTE

COMMENTAIRE

N° 434

En avons-nous pour
notre argent?
La rémunération des en-
seignants et les résultats
pour les élèves dans
les six plus grandes
provinces canadiennes

*Les provinces qui paient des salaires plus élevés à leurs enseignants
obtiennent-elles de meilleurs résultats de la part des élèves?*

David R. Johnson

L'ENGAGEMENT DE L'INSTITUT À L'ÉGARD DE LA QUALITÉ

À PROPOS DE L'AUTEUR

DAVID R. JOHNSON
est professeur d'économie à
l'Université Wilfrid Laurier.

Les publications de l'Institut C.D. Howe sont soumises à un examen externe par des universitaires et des experts indépendants issus des secteurs public et privé.

Le processus de révision par les pairs veille à la qualité, l'intégrité et l'objectivité de la recherche de l'Institut sur les politiques publiques. L'Institut s'engage à ne pas publier une étude qui, à son avis, ne satisfait pas les normes du processus d'examen. L'Institut exige de ses auteurs qu'ils divulguent publiquement tous conflits d'intérêts, réels ou potentiels, dont ils ont connaissance.

Dans sa mission d'éduquer et d'encourager le débat sur des questions essentielles de politique publique, l'Institut C.D. Howe fournit des conseils stratégiques non partisans aux intéressés de façon non exclusive. L'Institut ne soutient aucun parti politique, élu, candidat à une élection, ou groupe d'intérêt.

À titre d'organisme de bienfaisance canadien enregistré, l'Institut C.D. Howe accepte naturellement les dons de particuliers, d'organismes privés et publics, de fondations caritatives, et d'autres organisations à l'égard de projets de nature générale ou spécifique. L'Institut n'accepte aucun don qui stipule un résultat prédéterminé ou une orientation politique, ou qui mine son indépendance de toute autre façon, ou celle de son personnel et de ses auteurs, dans la poursuite de ses activités de recherche ou de diffusion des résultats de la recherche.

COMMENTAIRE N° 434
SEPTEMBRE 2015
POLITIQUE SUR L'ÉDUCATION



Daniel Schwanen
Vice-Président de la recherche

\$12.00

ISBN 978-0-88806-960-3
ISSN 0824-8001 (imprimer);
ISSN 1703-0765 (en ligne)

L'ÉTUDE EN BREF

Les salaires des enseignants doivent être suffisamment alléchants pour attirer dans la profession des personnes qualifiées qui obtiendront des résultats positifs en classe. Mais combien gagnent les enseignants dans les systèmes scolaires publics par rapport à l'ensemble de la population? Et les provinces qui paient des salaires plus élevés à leurs enseignants obtiennent-elles de meilleurs résultats de la part des élèves?

Le présent rapport compare les salaires des enseignants des six plus importantes provinces canadiennes aux salaires de travailleurs semblables. Le Manitoba et l'Ontario paient le plus comparativement à d'autres travailleurs semblables dans la province, tandis que les salaires des enseignants en Colombie-Britannique sont généralement les moins élevés. Les salaires relatifs en Alberta et en Saskatchewan se rapprochent davantage de ceux de la Colombie-Britannique que de ceux de l'Ontario ou du Manitoba. En général les prestations de retraite sont également plus généreuses au Manitoba et en Ontario, et moins généreuses en Colombie-Britannique.

L'étude ne révèle aucune relation claire entre les résultats des évaluations des élèves à l'échelle provinciale et la rémunération relative des enseignants. Donc, en dépit d'une rémunération globale relative considérablement inférieure, la Colombie-Britannique et les trois autres provinces où la rémunération relative est similaire attirent des enseignants qui produisent des résultats comparables.

Les provinces qui souhaitent limiter la croissance des dépenses publiques globales et qui ont des enseignants comparativement bien rémunérés semblent avoir une marge de négociation suffisante pour limiter la croissance de la rémunération des enseignants par rapport à d'autres professions. Il est peu réaliste de s'attendre qu'un tel changement de la rémunération se produise rapidement. Les salaires relatifs pourraient être réduits progressivement par une série de règlements salariaux où les augmentations restent inférieures au taux d'inflation. Pour imiter les règles relatives aux pensions de la Colombie-Britannique, la générosité des pensions dans les autres provinces pourrait également être ajustée progressivement. Tout indique que même aux niveaux de salaires relatifs et de pensions que l'on observe en Colombie-Britannique, des personnes qualifiées sont attirées vers la profession.

Commentaire© de l'Institut C.D. Howe offre une analyse périodique et un commentaire sur des questions de politiques publiques qui font l'actualité. Michael Benedict et James Fleming ont révisé le manuscrit, Yang Zhao l'a préparé en vue de la publication. Comme pour toute publication de l'Institut, les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que les auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles des membres de l'Institut ou de son conseil d'administration. Les citations sont permises à condition d'en mentionner la source.

Les personnes qui souhaitent commander cette publication sont priées de s'adresser à l'Institut C.D. Howe, 67 Yonge Street, bureau 300, Toronto (Ontario) M5E 1J8. Le texte complet se trouve également sur la page web de l'Institut à l'adresse www.cdhowe.org.

Les salaires des enseignants font souvent l'objet de discussions, tant au sein du grand public que dans les milieux politiques. Comparativement à d'autres travailleurs, même ceux qui ont le même niveau de scolarité, les enseignants dans les écoles publiques touchent des salaires relativement élevés et bénéficient d'avantages sociaux, de pensions et de congés généreux.

Toutefois, une question plus importante n'est pas le salaire payé aux enseignants; il s'agit plutôt de déterminer si ces salaires sont suffisamment intéressants pour attirer dans la profession des personnes qualifiées qui obtiendront des résultats positifs en classe. Les coûts de l'éducation constituent la deuxième dépense en importance dans les budgets provinciaux, derrière les soins de santé, et plus de 90 % des élèves du primaire et du secondaire sont inscrits dans des écoles publiques. Dans le présent *Commentaire*, j'examine la rémunération des enseignants dans les écoles primaires et secondaires publiques dans les six provinces les plus peuplées, et je pose la question : « Les provinces qui paient davantage leurs enseignants obtiennent-elles de meilleurs résultats? »

Il existe des écarts importants dans les salaires des enseignants dans ces provinces, à savoir l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Manitoba et la Saskatchewan. Le Manitoba et l'Ontario paient le plus comparativement à d'autres employés dans la province, tandis que les salaires des enseignants en Colombie-Britannique sont généralement les moins

élevés en termes relatifs. Bien que les enseignants de l'Alberta sont payés le plus en termes absolus, ils travaillent dans une province où les autres employés sont également mieux rémunérés.

L'examen des évaluations scolaires comparables des salaires des enseignants et des résultats des élèves dans ces six provinces canadiennes m'a mené à tirer la conclusion suivante : il n'existe aucune relation claire entre les résultats des élèves à l'échelle provinciale et le salaire relatif des enseignants. Par exemple, les élèves de la Colombie-Britannique, où les enseignants du système public touchent des salaires relatifs parmi les moins élevés, obtiennent généralement des résultats scolaires identiques ou meilleurs à ceux des élèves des autres provinces.

Ces conclusions semblent indiquer que des facteurs autres que les salaires élevés et l'attraction de meilleurs candidats dans le domaine de l'enseignement jouent un rôle important dans l'obtention de meilleurs résultats. En fait, les résultats scolaires légèrement supérieurs des élèves (ils ne sont qu'un peu plus élevés et la différence n'est souvent pas statistiquement significative) en Colombie-Britannique et en Alberta pourraient inciter les décideurs à se demander quels autres

facteurs pourraient jouer un rôle dans ces provinces. La gamme des possibilités est très vaste. Richards et al. (2008) et Richards (2014) démontrent que la Colombie-Britannique traite ses élèves autochtones différemment des autres provinces et obtient davantage de résultats positifs. Friesen et al. (2015) soutiennent que les inscriptions ouvertes dans les écoles et la concurrence qui s'ensuit pour les élèves en Colombie-Britannique pourraient représenter un facteur important dans l'obtention de ces meilleurs résultats.

À Edmonton, Johnson (2014) met un accent particulier sur le fait que le lancement à grande échelle de choix en matière d'écoles a entraîné une amélioration globale des résultats dans les écoles de la province, qu'elles soient publiques, séparées ou privées. Cet argument pourrait être étendu dans une certaine mesure au reste de l'Alberta.

Parmi les nombreuses politiques et caractéristiques uniques pouvant expliquer les différences dans les résultats de l'évaluation des élèves entre les provinces, le présent *Commentaire* n'élimine que l'argument selon lequel un meilleur salaire pour les enseignants est associé à un meilleur rendement des élèves. Les répercussions sur les politiques sont claires : les provinces qui paient des salaires plus élevés ont la marge nécessaire pour ralentir la croissance de la rémunération des enseignants par rapport aux autres catégories professionnelles, peut-être sur une longue période, sans réduire le rendement des élèves.

Cette réponse à ma première question sur les politiques (« Les provinces qui paient des salaires plus élevés à leurs enseignants obtiennent-elles de meilleurs résultats de la part des élèves? ») mène logiquement à une deuxième question : Y a-t-il des facteurs qui pourraient nous aider à comprendre pourquoi les salaires des enseignants sont plus élevés dans certaines provinces que dans d'autres? Une réponse potentielle se situe dans une meilleure compréhension de la manière dont les provinces négocient les salaires avec les enseignants syndiqués. Par exemple, le Manitoba, avec des salaires

relativement élevés pour les enseignants, n'a pas de négociation centralisée.

La Colombie-Britannique, la Saskatchewan et, dans une moindre mesure, le Québec, ont le plus d'expérience de négociation centralisée à l'échelle de la province, et leurs enseignants touchent clairement des salaires relatifs moins élevés parmi les six provinces. Cela semble indiquer que la négociation centralisée entre les enseignants et le ministère provincial de l'éducation, au lieu de négociations pour chaque conseil scolaire, pourrait avoir un lien avec les salaires relatifs moins élevés, ce qui pourrait influencer l'Alberta et l'Ontario à amorcer leur transition lente de la négociation locale à la négociation à l'échelle provinciale. En attendant, la résistance des syndicats des enseignants aux négociations provinciales centralisées correspond à l'observation que les provinces dont les antécédents de négociation centralisée remontent à plus loin ont les niveaux relatifs les moins élevés de rémunération des enseignants.

Toutefois, cette proposition s'accompagne d'une mise en garde importante. Le Manitoba, où le rôle de la négociation centralisée est le plus faible, est également la seule de ces six provinces où les enseignants n'ont pas le droit de grève et les conflits relatifs aux salaires sont soumis à un arbitrage. Par conséquent, les salaires relatifs plus élevés des enseignants au Manitoba pourraient découler de la négociation locale, de l'arbitrage des salaires, ou d'une combinaison des deux facteurs.

SALAIRES DES ENSEIGNANTS DANS LES DIFFÉRENTES PROVINCES

Les enseignants dans cinq des six provinces sont payés conformément à une grille salariale qui reflète plus ou moins le niveau d'éducation et l'expérience. Au Québec, la grille est fondée exclusivement sur l'ancienneté, le point de départ dépendant des qualifications.

Dans toutes les provinces, les enseignants qui font partie d'une catégorie salariale passent à la

Tableau 1: Salaires des enseignants (2013-2014)

Niveau (classement)	Catégorie salariale la plus élevée <i>Dollars actuels (2013-2014)</i>					
Province	C.-B.	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec
Le plus élevé	81 534 (5)	99 112 (1)	88 347 (4)	94 466 (2)	91 815 (3)	75 729 (6)
Début de carrière	51 244 (5)	66 690 (1)	57 952 (3)	62 099 (2)	52 954 (4)	49 940 (6)
Niveau (classement)	Deuxième catégorie salariale la plus élevée <i>Dollars actuels (2013-2014)</i>					
Province	C.-B.	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec
Le plus élevé	74 353 (6)	95 284 (1)	83 584 (4)	84 517 (3)	85 798 (2)	75 729 (5)
Début de carrière	46 597 (6)	61 419 (1)	54 393 (2)	55 318 (3)	49 632 (5)	49 940 (4)

Source : Calculs de l'auteur présentés dans le texte et dans l'annexe en ligne.

catégorie salariale supérieure avec l'expérience. Une grille typique compte de quatre à six catégories et se termine avec 10 ou 11 années d'expérience.¹ Le reste de la carrière d'un enseignant se passe donc au salaire le plus élevé de la catégorie. Si l'enseignant ne fait pas partie de la catégorie la plus élevée, il peut souvent prendre des mesures pour monter d'une catégorie.

Le tableau 1 présente les deux catégories supérieures de la grille salariale de chaque province.

Il est toutefois difficile de déterminer avec précision la proportion d'enseignants qui se situent dans chaque catégorie et les catégories comparables d'une province à l'autre. J'ai utilisé l'analyse de la British Columbia Teachers' Federation (BCTF) pour choisir des enseignants équivalents dans les différentes provinces.² Le Québec ne compte qu'une seule catégorie salariale. La grande majorité des enseignants en Colombie-Britannique, en Ontario et au Manitoba se situent dans les deux catégories

1. L'annexe en ligne présente des renseignements concernant la construction des grilles. Le Québec est l'exception avec sa grille de 17 « années », bien que la plupart des enseignants commencent à l'étape 5, 6 ou 7; le mouvement réel se fait donc sur une période de 10 à 12 ans.
2. Pour citer la BCTF (2014), « [traduction] Les catégories choisies comme correspondant le mieux sont fondées sur les renseignements concernant les qualifications pour la certification des enseignants disponibles en ligne pour chaque province ou territoire. » J'ai étendu l'analyse officielle dans l'annexe en ligne afin d'inclure la troisième catégorie salariale la plus élevée en Alberta et en Saskatchewan, parce qu'un pourcentage important d'enseignants de ces provinces se situent dans ce groupe, qui est une cohorte exclue de la comparaison effectuée par la BCTF.

salariales supérieures. La situation en Alberta est moins claire.

En Ontario, les trois quarts des enseignants se situent dans la catégorie salariale la plus élevée, tandis que la majorité des enseignants au Manitoba et en Colombie-Britannique se situent dans la deuxième catégorie salariale la plus élevée. Environ la moitié des enseignants de la Saskatchewan se situent dans la troisième catégorie salariale la plus élevée, qui ne figure pas dans le tableau 1. (Une catégorie similaire la troisième la plus élevée existe en Alberta.³) Cela signifie que le salaire moyen des enseignants en Saskatchewan et en Alberta pourrait être légèrement inférieur à ceux qui figurent dans le tableau 1, un fait qui renforce l'argument central du présent *Commentaire*, à savoir que les salaires relatifs plus élevés des enseignants n'ont pas de forte corrélation avec un meilleur rendement des élèves.

Deux provinces, le Québec et la Saskatchewan, ont des grilles salariales à l'échelle provinciale : tous les enseignants de la même catégorie qui ont le même nombre d'années d'expérience (le Québec ne compte qu'une seule catégorie) touchent le même salaire. Dans les autres provinces où les enseignants touchent des salaires différents d'un conseil scolaire à l'autre, j'ai recueilli des données salariales auprès des conseils scolaires les plus importants; ainsi, les salaires que je calcule couvrent ceux qui enseignent à plus de 50 % des élèves de la province.

Le tableau 1 présente également les salaires en début de carrière et au point maximum des deux catégories salariales les plus élevées. Les provinces montent et descendent dans le classement des salaires selon la catégorie salariale et selon que les salaires sont mesurés en début de carrière ou au point maximum. Toutefois, il existe une façon plus utile de mesurer les salaires des enseignants et de les comparer d'une province à l'autre, à savoir en les comparant aux revenus d'employés qui ne sont pas des enseignants.

POSITIONNEMENT DES ENSEIGNANTS DANS LA RÉPARTITION DES REVENUS AU SEIN DE LEUR PROPRE PROVINCE

Dans mon analyse comparative, je situe les salaires des enseignants pour l'année scolaire 2013-2014 au sein de la répartition des revenus de tous les autres employés à temps plein qui occupent un seul emploi, puis de tous les autres employés à temps plein qui occupent un seul emploi, qui ont un baccalauréat et qui ne sont ni enseignants ni professeurs.⁴ Les comparaisons sont fondées sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) d'octobre 2013 et d'avril 2014.⁵

L'EPA présente les données individuelles par catégorie d'âge : 25 à 26 ans, 27 à 29 ans, puis par intervalles de cinq ans. Elle présente

-
- 3 Les renseignements que j'ai obtenus auprès d'un important conseil scolaire public de l'Alberta indiquaient que la troisième catégorie salariale la plus élevée englobait environ 50 % de ses enseignants. Il est possible que la répartition des enseignants par catégorie salariale dans ce conseil scolaire soit représentative de l'ensemble de la province, mais cela n'est pas nécessairement le cas.
 - 4 L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE 2014a) présente des comparaisons internationales semblables des salaires des enseignants en tant que rapport avec les salaires moyens de tous les autres travailleurs à temps plein, qui travaillent toute l'année, qui ont fait des études supérieures. Elle présente également les salaires des enseignants en tant que rapport avec le PIB par tête. Quelle que soit la mesure adoptée, les enseignants canadiens sont très bien rémunérés comparativement à leurs homologues de l'OCDE.
 - 5 Les données de l'EPA contiennent des renseignements individuels sur les salaires horaires, les heures de travail hebdomadaires habituelles et le statut d'emploi, ainsi que sur l'âge et l'éducation.

Tableau 2: Salaires des enseignants en tant que centiles des salaires pour tous les salariés

Niveau	Catégorie salariale la plus élevée (2013-2014)					
Province	C.-B.	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec
Âgés de 25 à 39 ans	78	81	77	93	83	83
Âgés de 40 à 60 ans	83	82	84	94	86	87
Tous les âges	81	81	81	93	85	85
Niveau	Deuxième catégorie salariale la plus élevée (2013-2014)					
Province	C.-B.	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec
Âgés de 25 à 39 ans	71	78	73	87	79	83
Âgés de 40 à 60 ans	75	80	81	90	82	87
Tous les âges	73	79	78	89	81	85

Source : Calculs de l'auteur présentés dans le texte et dans l'annexe en ligne.

également le niveau de scolarité le plus élevé de chaque personne. Je suppose que les enseignants commencent à travailler à temps plein à l'âge de 25 ans et progressent dans la grille salariale, ajoutant une année d'expérience par année d'âge.⁶ J'assigne la première et la deuxième année de la grille salariale provinciale de chaque enseignant à une personne âgée de 25 et de 26 ans. Je fais de même

en assignant les années 3, 4 et 5 à une personne âgée de 27, 28 et 29 ans. J'assigne ensuite les années restantes de la grille à des enseignants d'âge correspondant.

Les revenus comparatifs de l'EPA par groupe d'âge sont des moyennes qui correspondent aux années pertinentes dans la grille des enseignants. Comme tous les revenus, non seulement les

6 Je reconnais que de nombreuses personnes qui entrent dans l'enseignement passent du temps comme enseignants suppléants, et que cette période peut être longue dans certaines provinces. Dans un sens, cela renforce l'argument selon lequel les caractéristiques, le salaire et autres éléments d'un emploi d'enseignant à temps plein sont si attrayants que l'on est prêt à accepter un emploi moins sûr d'enseignant suppléant pendant une longue période en attendant d'obtenir un poste à temps plein.

salaires des enseignants, ont une forte corrélation avec l'âge et l'expérience, il est important que ces comparaisons soient spécifiques à l'âge. Je peux présenter les revenus d'un enseignant en tant que centile des revenus d'autres travailleurs d'âge comparable et, éventuellement, avec un niveau d'éducation comparable, dans les tableaux 2 et 3.⁷

Une comparaison des salaires des enseignants avec les revenus de tous les employés

Les enseignants de la Colombie-Britannique en début de carrière, âgés de 25 ou 26 ans, qui se situent dans la deuxième catégorie salariale la plus élevée, touchent un salaire moyen de 47 000 \$. Ce salaire augmente au fur et à mesure qu'ils accumulent de l'expérience. Si nous utilisons la première partie de leur carrière d'enseignant, de 25 à 39 ans, dans l'ensemble de la Colombie-Britannique, environ 71 % des employés à temps plein qui occupent un seul emploi et qui sont âgés de 25 à 39 ans gagnent moins qu'un enseignant. Par conséquent, de 25 à 39 ans, les enseignants de la Colombie-Britannique se situent dans le 71^e centile des revenus (tableau 2). Manifestement, plus la position est élevée dans la répartition des revenus, plus un emploi d'enseignant est attrayant par rapport à d'autres emplois, toutes choses étant égales par ailleurs.

Les revenus des enseignants de la Colombie-Britannique comparativement aux autres revenus dans la province augmentent légèrement, jusque dans le 75^e centile, entre les âges de 40 et de 60 ans, lorsque les enseignants se situent dans la deuxième catégorie salariale la plus élevée. Pendant

leurs carrières, les enseignants de la Colombie-Britannique se situent dans la deuxième catégorie salariale la plus élevée – la plus courante – touchent un revenu moyen dans le 73^e centile, comme l'illustre le tableau 2. Il s'agit de la valeur la moins élevée parmi celles de la deuxième catégorie d'enseignants la mieux rémunérée dans les six provinces. Au Manitoba, par exemple, les salaires dans la deuxième catégorie salariale la plus élevée se situent dans le 89^e centile de tous les revenus.

Le tableau 2 examine également la catégorie d'enseignants la mieux rémunérée dans chaque province. Sauf pour le Québec, les ventiles sont plus élevés que pour le deuxième groupe le mieux payé. En Colombie-Britannique, par exemple, les enseignants les mieux rémunérés se situent dans le 81^e centile de tous les employés. En Alberta et en Saskatchewan, le centile est le même. En attendant, les enseignants les mieux payés au Manitoba, en Ontario et au Québec se situent dans le 85^e centile et le 93^e centile.

Comme nous l'avons déjà noté, environ 75 % des enseignants de l'Ontario se situent dans la catégorie salariale la plus élevée. Au Manitoba, la deuxième catégorie salariale la plus élevée couvre environ 50 % des enseignants.⁸ D'un autre côté, il semble qu'environ la moitié des enseignants de la Saskatchewan, et peut-être jusqu'à la moitié de ceux de l'Alberta, se situent dans des catégories salariales inférieures à la deuxième catégorie salariale la plus élevée. Ces catégories ne sont pas considérées comme étant comparables par la British Columbia Teachers' Federation, dont j'utilise partiellement l'analyse pour établir des catégories comparables (BCTF 2014). En raison de l'exclusion de ces

7 Mon approche est semblable à celle adoptée par Leonard et Sweetman (2014), qui ont recours aux données du recensement pour examiner la répartition des revenus des travailleurs de la santé comparativement à ceux qui ne travaillent pas dans le secteur des soins de santé.

8. Au Manitoba, ce qui est présenté ici comme la deuxième catégorie salariale la plus élevée est en fait la troisième. Cette petite anomalie est le résultat de l'utilisation des catégories salariales de la BCTF (2014).

Tableau 3: Salaires des enseignants en tant que centiles des salaires pour les non-enseignants titulaires d'un baccalauréat

Niveau	Catégorie salariale la plus élevée (2013-2014)					
Province	C.-B.	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec
Âgés de 25 à 39 ans	71	76	70	88	76	76
Âgés de 40 à 60 ans	71	70	76	89	78	67
Tous les âges	71	73	73	89	77	71
Niveau	Deuxième catégorie salariale la plus élevée (2013-2014)					
Province	C.-B.	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec
Âgés de 25 à 39 ans	65	71	65	79	72	76
Âgés de 40 à 60 ans	63	69	73	82	73	67
Tous les âges	64	70	70	81	72	71

Source : Calculs de l'auteur présentés dans le texte et dans l'annexe en ligne.

cohortes, les deuxièmes catégories salariales les plus élevées de ces deux provinces exagèrent légèrement les centiles réels des salaires des enseignants de l'Alberta et de la Saskatchewan.⁹

La conclusion à tirer du tableau 2 est que les enseignants au Manitoba, en Ontario et au Québec sont relativement mieux payés que ceux de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Saskatchewan lorsqu'ils sont comparés avec tous les

autres employés à temps plein qui occupent un seul emploi.

Une comparaison des salaires des enseignants avec les revenus d'autres détenteurs d'un baccalauréat

Le tableau 3 compare les deux catégories salariales des enseignants les plus élevées avec les revenus d'autres employés détenteurs d'un baccalauréat et

9 Je souligne de nouveau le fait que la BCTF (2014) a choisi les catégories d'enseignants comparables utilisées dans la présente étude. Un projet de recherche distinct serait requis pour mieux comprendre les enjeux entourant les écarts relatifs à la classification des enseignants dans les différentes provinces. L'annexe en ligne utilise les centiles des salaires provenant d'une estimation des catégories les plus courantes d'enseignants dans chaque province.

qui ne sont ni des enseignants ni des professeurs. On peut soutenir qu'il s'agit d'un meilleur groupe de comparaison que la population globale. Puisque les détenteurs d'un diplôme touchent généralement un salaire plus élevé, les centiles des salaires des enseignants diminuent lorsque les autres employés à temps plein occupant un seul emploi, qui ont obtenu un baccalauréat et qui ne sont pas des enseignants, sont utilisés comme groupe de comparaison.¹⁰

Dans cet exercice, le classement relatif des provinces change légèrement. Les enseignants de la Colombie-Britannique touchent les salaires relatifs les moins élevés. Ceux de l'Ontario et du Manitoba sont les mieux payés. Les salaires relatifs semblent très similaires dans les trois autres provinces. Il y a toutefois une mise en garde importante : 50 % des enseignants de la Saskatchewan et un groupe important d'enseignants en Alberta gagnent moins que ceux dans les deux catégories présentées dans le tableau 3. Leur inclusion réduirait les centiles des salaires des enseignants dans ces provinces.

Leçons tirées du classement des salaires des enseignants en centiles des revenus

Comparativement aux autres employés à temps plein, les enseignants de tous les âges se situent dans des centiles des revenus relativement élevés. Presque toutes les valeurs du tableau 2 se situent dans le 80^e centile ou plus.¹¹ La valeur la moins élevée est 71, pour les jeunes enseignants de la Colombie-Britannique.

Au Manitoba, les enseignants qui se situent dans la catégorie salariale la plus élevée et la deuxième plus élevée sont très bien payés comparativement aux autres travailleurs de la province (du 87^e au 94^e centile) et comparativement aux enseignants des autres provinces. D'un autre côté, les enseignants de la Colombie-Britannique qui font partie de la deuxième catégorie salariale la plus élevée se situent à un peu plus du 70^e centile, tandis que bon nombre de leurs homologues dans les autres provinces se situent entre le 80^e et le 89^e centile, et au Manitoba, même dans le 90^e centile et plus.

En Ontario, la grande majorité des enseignants se situent entre le 83^e et le 86^e centile des revenus pour tous les employés. Les salaires réels des enseignants en Ontario se situent donc à un centile considérablement plus élevé que celui des enseignants se situant dans la deuxième catégorie salariale la plus élevée en Alberta, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique. C'est parce que 75 % ou plus des enseignants de l'Ontario se situent dans la catégorie salariale la plus élevée. Ces écarts sont encore plus importants si l'on inclut les quelque 50 % des enseignants dans la troisième catégorie salariale la plus élevée en Saskatchewan et un groupe plus petit, mais tout de même important, d'enseignants en Alberta qui se situent dans la troisième catégorie salariale la plus élevée.¹²

Même lorsque nous passons au tableau 3 et utilisons un tableau comparatif où tous les employés ont au moins un baccalauréat, il existe une gamme de salaires relatifs dans les différentes provinces, avec le Manitoba, en particulier, et l'Ontario en tête

10 Les centiles sont très semblables si le groupe de comparaison se compose de toutes les personnes qui ont obtenu un diplôme universitaire quelconque, y compris les enseignants et les professeurs.

11 Les données disponibles ne permettent pas de comparer la valeur des avantages sociaux dans un contrat d'enseignant à ceux dont bénéficient les autres employés à temps plein qui occupent un seul emploi. La seule comparaison disponible est représentée par les revenus annuels. Je suppose que les différences dans les heures d'enseignement, le temps de préparation hors des heures d'enseignement, la participation à la direction des activités parascolaires et le nombre de jours d'enseignement sont relativement peu importantes entre les provinces.

12 La comparaison des salaires des enseignants qui inclut la troisième catégorie salariale la plus élevée est présentée dans l'annexe en ligne.

Tableau 4: Évaluations moyennes du PISA pour 2012

Évaluation (résultats supérieurs à ceux de ces provinces)	C.-B.	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec
Mathématiques	527 (SK, MB)	517 (SK, MB)	502	493	522 (SK, MB)	530 (SK, MB)
Lecture	542 (SK, MB, QC)	529 (SK, MB)	511	503	534 (SK, MB)	520 (MB)
Sciences	544 (SK, MB, ON, QC)	539 (SK, MB, QC)	516 (MB)	503	527 (MB)	516

Remarque : Une province est considérée comme ayant des résultats meilleurs à ceux d'une autre province lorsque sa borne inférieure à 95 % est supérieure à la borne supérieure à 95 % de la province dominée. Les écarts types sont présentés dans les figures 1, 2 et 3 en tant que barres entourant les résultats moyens.

Source : Brochu et al. (2013).

– gardant à l'esprit le fait que 75 % des enseignants de l'Ontario se situent dans la catégorie salariale la plus élevée.

Une comparaison des régimes de retraite des enseignants dans les six provinces

Une portion importante de la rémunération à vie d'un employé concerne sa pension. Dans quelle mesure les régimes de retraite sont-ils similaires dans les six provinces? Et s'ils sont différents, les régimes plus généreux se retrouvent-ils dans les provinces où les salaires sont moins élevés?

Les régimes semblent être plutôt semblables. Tous les enseignants ont un régime de retraite à prestation déterminée, avec une pension fondée sur une formule à la retraite.¹³ Les régimes ont des

niveaux semblables de protection contre l'inflation, généralement sous la forme d'une indexation partielle. Dans certaines provinces, les enseignants qui ont pris leur retraite depuis longtemps ont même droit à une protection complète contre l'inflation.

Une différence importante entre les six régimes concerne le nombre d'années nécessaires pour avoir droit à une pension complète sans réduction des prestations. Les enseignants de la Colombie-Britannique ont la formule de qualification la moins généreuse : l'âge plus le nombre d'années de service doit être égal à 90. Les enseignants du Manitoba ont la formule de qualification la plus généreuse : l'âge plus le nombre d'années de service n'a besoin d'égaliser que 80. L'Alberta, la Saskatchewan et l'Ontario utilisent tous 85 comme critère

13 La formule habituelle prend les années de service multipliées par 2 %, puis multiplie ce résultat par la moyenne des cinq niveaux salariaux les plus élevés d'une personne. Ce montant est généralement plafonné.

d'admissibilité. Le Québec applique une formule complexe, dans laquelle la règle d'admissibilité semble se situer entre 85 et 90.

Les cotisations aux régimes de retraite varient également considérablement dans les six provinces. Les enseignants de la Colombie-Britannique et de l'Alberta versent les cotisations d'employé les plus élevées. Ceux du Manitoba versent les cotisations les moins élevées. Par conséquent, la province ayant les salaires relatifs les plus élevés, à savoir le Manitoba, a également le régime de retraite le plus généreux, tandis que la Colombie-Britannique, avec ses salaires relatifs les moins élevés, a le régime de retraite le moins généreux.

SALAIRES RELATIFS ET RÉSULTATS SCOLAIRES

Étant donné les différences importantes en matière de rémunération des enseignants dans les six provinces, on peut se demander si les provinces où les enseignants sont mieux rémunérés attirent des enseignants de meilleure qualité, qui devraient produire de meilleurs résultats scolaires.

Parmi les résultats mesurables de l'éducation des élèves les plus courants, on peut citer la maîtrise des mathématiques, de la lecture et des sciences.¹⁴ Deux de ces mesures sont disponibles dans toutes les provinces. L'une d'entre elles est le Programme international pour le suivi des acquis des élèves 2012 (PISA). Le PISA mesure les résultats en lecture, en mathématiques et en sciences des élèves de 15 ans dans un grand nombre de pays du monde entier. Le tableau 4 présente les résultats moyens du PISA par province.¹⁵

Dans l'annexe en ligne, j'utilise la deuxième mesure des résultats, soit le Programme pancanadien d'évaluation (PPCE). Le PPCE mesure les résultats en sciences, en lecture et en mathématiques en 8^e année. Le PISA et le PPCE sont semblables, mais ils ne sont pas identiques.

Compte tenu des variations internationales dans les résultats du PISA, certains chercheurs ont soutenu qu'il devrait y avoir une relation positive avec la rémunération des enseignants. Si les enseignants sont très bien rémunérés dans un pays comparativement à d'autres emplois, ce pays attire de meilleurs candidats dans la profession. Si les enseignants sont meilleurs, les résultats scolaires devraient être meilleurs en moyenne, du moins en théorie.

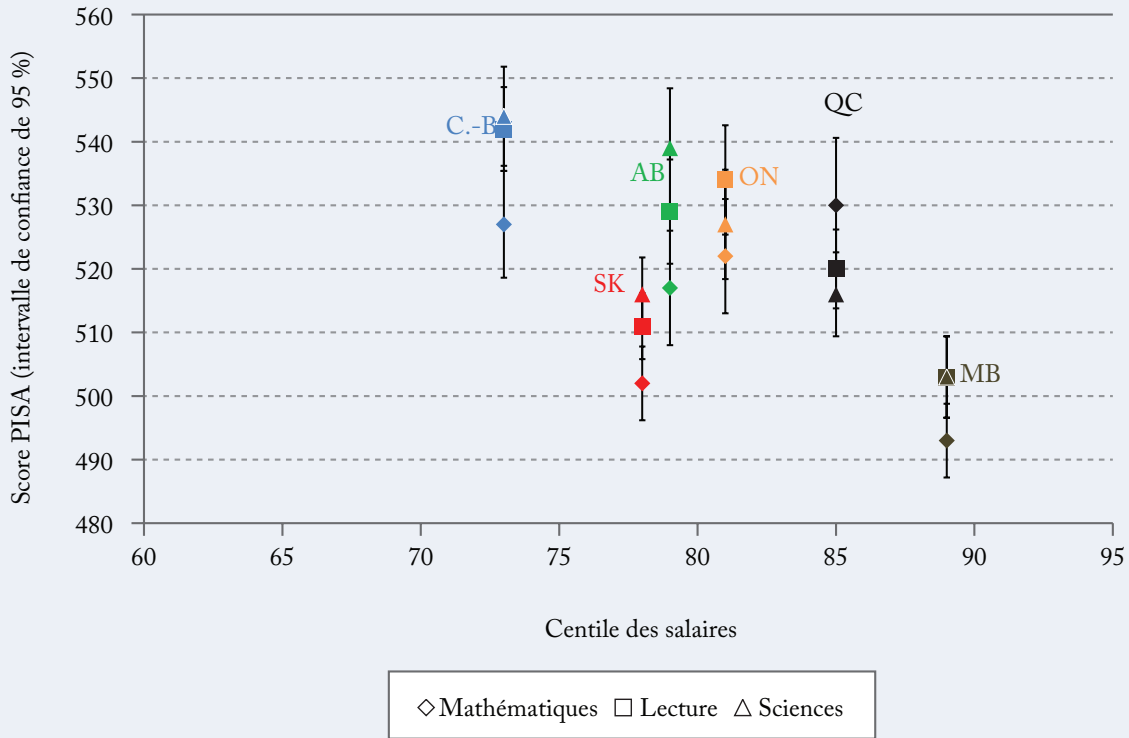
En fait, Dolton et Marcenaro-Gutierrez (2011) affirment obtenir une relation positive entre les salaires et les résultats du PISA dans certains pays lorsqu'ils placent les salaires des enseignants (mesurés en unités réelles comparables de pouvoir d'achat) sur un axe d'un graphe et les résultats du PISA sur l'autre. Leurs conclusions sont utilisées pour présenter un argument plutôt coloré : « Si l'on ne paie rien, on n'a que des bons à rien. » Dans leur analyse, des salaires peu élevés produisent des enseignants moins compétents.

L'OCDE (2014b, p. 27) fournit un diagramme semblable avec un plus grand échantillon de pays. En utilisant le graphique de l'OCDE, selon le groupe de pays contenu dans l'échantillon, il existe une relation positive entre les salaires moyens des enseignants (exprimés sous forme de rapport entre le salaire des enseignants et le produit intérieur brut

14 D'autres mesures possibles pourraient être le taux de décrochage ou les résultats scolaires moyens. Les résultats que j'utilise sont tirés de l'OCDE (2012).

15 Dans de nombreux cas, les résultats moyens dans les différentes provinces ne présentent pas de différences statistiques. C'est ce que fait valoir le présent *Commentaire* : dans de nombreux cas, les résultats provinciaux des différentes évaluations sont plutôt semblables, tandis que la rémunération relative des enseignants varie considérablement.

Tableau 1a: Centiles des salaires d’enseignants dans la deuxième catégorie salariale la plus élevée relativement à tous les salariés et scores PISA



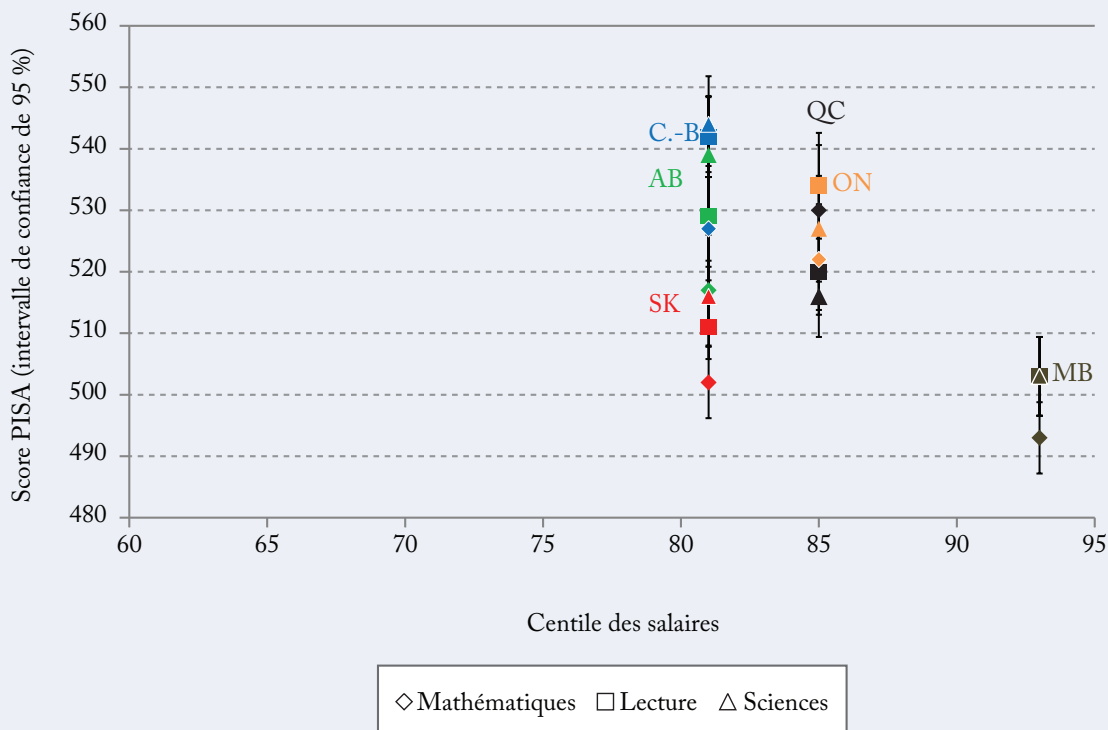
Source : Calculs de l’auteur présentés dans le texte et dans l’annexe en ligne, et Brochu et al. (2013).

par tête) et les résultats du PISA. L’OCDE (2013, p. 43) affirme spécifiquement que la relation est plus forte entre les salaires relatifs des enseignants et les résultats en mathématiques.

Cette analyse des résultats internationaux a généré des discussions considérables. Selon l’OCDE (2014b, p. 26), « Revaloriser les salaires peut aider les systèmes d’éducation à persuader les meilleurs candidats de s’orienter vers la profession d’enseignant. Il ressort des résultats de l’enquête PISA que, parmi les pays et économies dont le PIB par habitant est supérieur à 20 000 USD, les systèmes d’éducation très performants tendent à rémunérer davantage les enseignants par

rapport à leur revenu national par habitant. » Cet argument est également repris par Ellis et Myles (2013) au nom de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. Ces conclusions sont partiellement appuyées par Akiba et al. (2012), qui constatent que bien que le salaire moyen en début de carrière des enseignants du secondaire n’ait aucune influence sur les résultats du PISA, les salaires plus élevés des enseignants plus chevronnés avaient une influence positive. Pour sa part, Woessmann (2011), dans certaines spécifications, a également découvert une association positive entre les niveaux de salaires des enseignants et les résultats du PISA, bien qu’il mette principalement l’accent

Tableau 1b: Centiles des salaires d’enseignants dans la catégorie salariale la plus élevée relativement à tous les salariés et scores PISA



Source : Calculs de l’auteur présentés dans le texte et dans l’annexe en ligne, et Brochu et al. (2013).

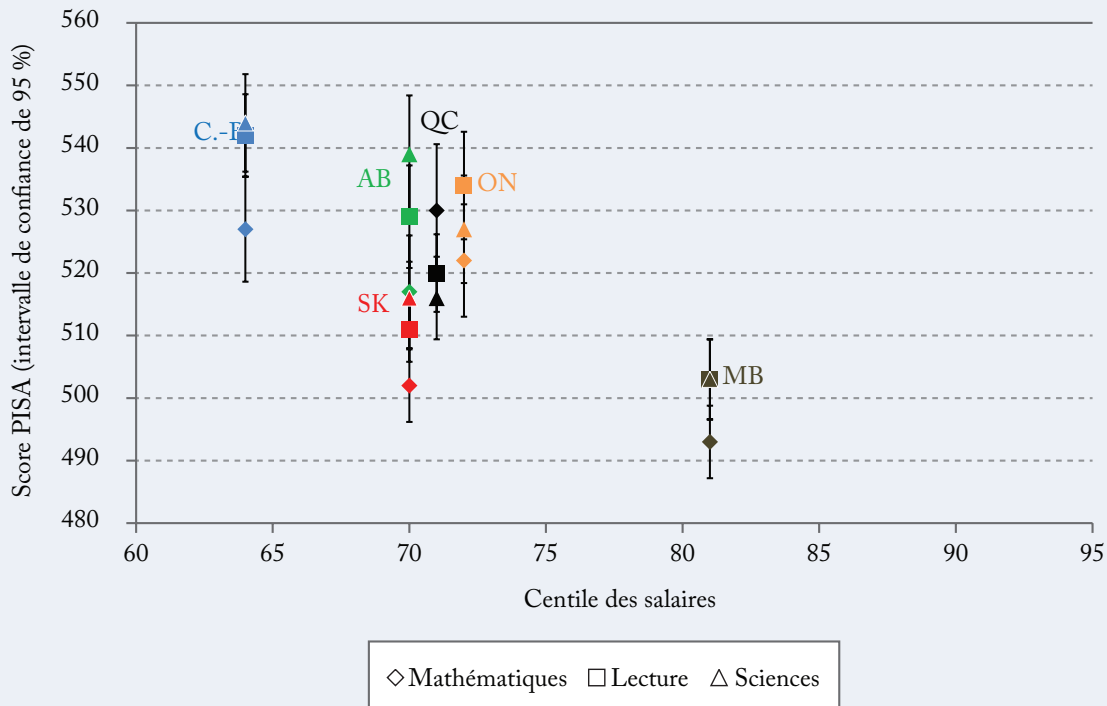
sur les meilleurs résultats du PISA et le salaire au rendement des enseignants.¹⁶

Toutefois, l’histoire est différente au Canada. Les figures 1a, 1b, 2a et 2b sont des représentations graphiques des salaires relatifs des enseignants et des résultats du PISA dans nos six provinces. Les

figures 1a et 1b comparent le centile des salaires des enseignants avec les revenus de tous les employés. Les figures 2a et 2b comparent le centile des salaires des enseignants avec les revenus des autres employés détenteurs d’un baccalauréat, à l’exclusion des enseignants et des professeurs. Dans les figures,

16 Des tentatives ont été faites pour mesurer la relation entre le salaire des enseignants et le rendement des élèves dans de nombreux États américains. Ces tentatives sont examinées dans Hanushek (2006), qui conclut que toute donnée qui lie les mesures générales des ressources scolaires (en supposant que celles-ci se traduisent en salaires pour les enseignants) et les résultats scolaires est faible. Toutefois, Loeb et Page (2000) trouvent des preuves que les salaires relatifs plus élevés des enseignants sont associés à des taux de décrochage moins élevés et des taux d’études universitaires plus élevés.

Tableau 2a: Centiles des revenus des deuxièmes salaires d’enseignants les plus élevés relativement aux salariés titulaires d’un baccalauréat qui ne sont pas des enseignants et scores PISA



Source : Calculs de l’auteur présentés dans le texte et dans l’annexe en ligne, et Brochu et al. (2013).

je sépare les résultats de la deuxième catégorie salariale la plus élevée (figures 1a et 2a) et de la catégorie salariale la plus élevée (figures 1b et 2b). Les deux ensembles de chiffres démontrent qu’il n’existe aucune relation évidente entre les salaires des enseignants se situant dans les centiles élevés et de meilleurs résultats scolaires du PISA. Si les salaires relatifs plus élevés attiraient de meilleurs enseignants, cette relation devrait être positive.

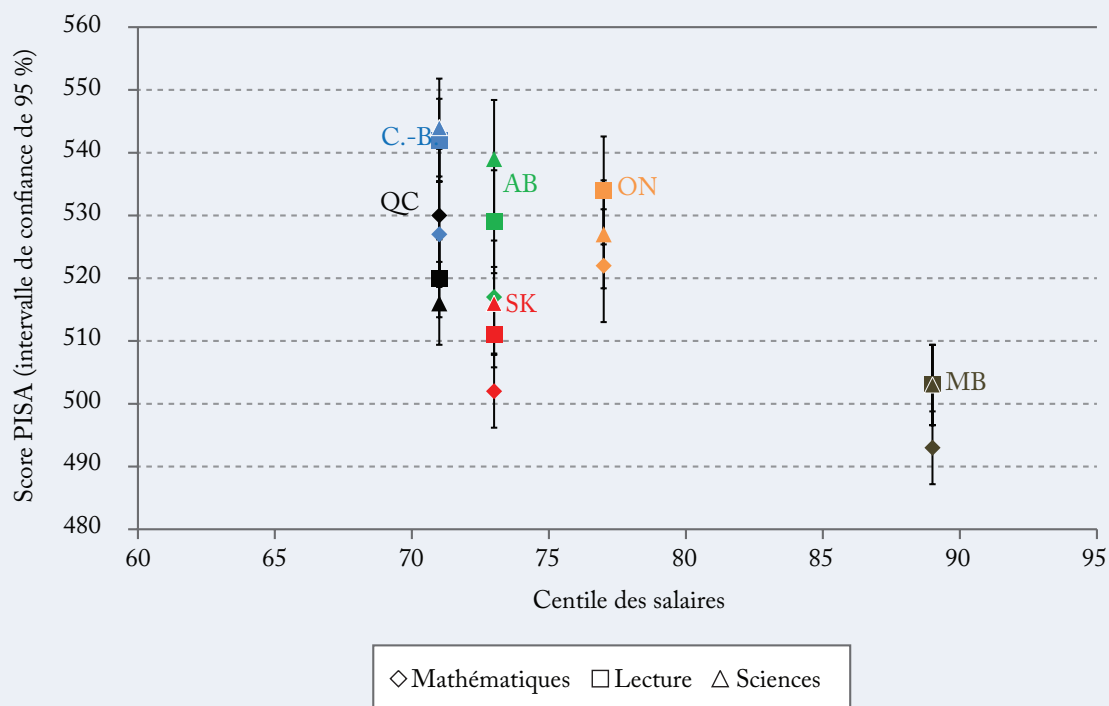
Les traits verticaux dans les figures incluent des bandes d’écart types autour de chaque moyenne pour chaque test. Si les bandes d’écart types se

chevauchent, les résultats sont statistiquement égaux pour les provinces. La Colombie-Britannique, l’Alberta, l’Ontario et le Québec sont souvent égaux en ce qui concerne leurs résultats du PISA, lorsque les erreurs statistiques potentielles sont prises en considération. Les scores dans ces quatre provinces dépassent généralement ceux obtenus au Manitoba et en Saskatchewan. Les détails des scores PISA moyens pour les élèves de 15 ans dans les figures sont présentés dans le tableau 4.¹⁷

Dans ces six provinces, on voit que le fait de mieux rémunérer les enseignants n’est pas associé

17 L’annexe en ligne recommence cette analyse avec les résultats du PPCE pour les élèves de 8^e année.

Tableau 2b: Centiles des revenus des salaires d'enseignants les plus élevés relativement aux salariés titulaires d'un baccalauréat qui ne sont pas des enseignants et scores PISA



Source : Calculs de l'auteur présentés dans le texte et dans l'annexe en ligne, et Brochu et al. (2013).

à de meilleurs résultats. Bien que le Manitoba paie des salaires dans les centiles les plus élevés pour les catégories étudiées dans les présentes, la province obtient les résultats du PISA les moins élevés. La Colombie-Britannique, qui a tendance à avoir les enseignants les moins bien rémunérés, a tendance à avoir des résultats quelque peu supérieurs à ceux des autres provinces. D'une province à l'autre, il y a une large plage de centiles de salaires, d'environ 5 à 10 points.

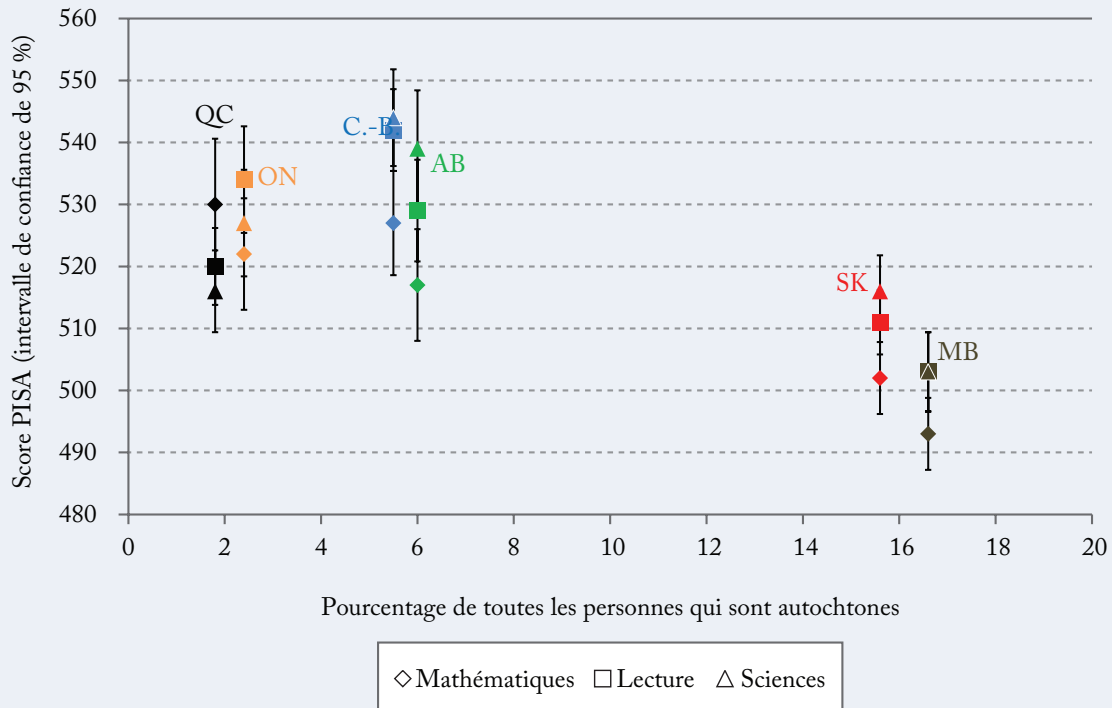
Toutefois, avant d'accorder une plus grande importance à la relation apparemment non existante au Canada entre les salaires plus élevés et les meilleurs résultats, nous devons présenter deux mises en garde.

Démographie provinciale et rendement scolaire

Une différence sociale et économique très évidente entre ces six provinces est le pourcentage d'autochtones.¹⁸ La Saskatchewan et le Manitoba

18 Johnson (2006) a souligné les différences sociales et économiques entre les écoles pour expliquer la moitié environ des écarts dans les résultats des évaluations au niveau des écoles en Ontario.

Figure 3 : Part de la population autochtone et scores PPCE



Source : Calculs de l’auteur tirés de Statistique Canada et Brochu et al. (2013).

possèdent la population la plus élevée d’autochtones en pourcentage, soit environ 16 % de la population totale en 2011. En Alberta et en Colombie-Britannique, la population autochtone représente environ 6 % de la population totale. Ce chiffre s’établit à environ 2 % en Ontario et au Québec.

Est-il possible que de telles différences représentent un facteur important qui pourrait expliquer les résultats plus faibles en Saskatchewan et au Manitoba? Nous ne connaissons tout simplement pas la réponse à cette question. Le PISA et le PPCE n’incluent pas les résultats des écoles situées dans les réserves.

De plus, le PISA évalue les élèves à l’âge de 15 ans. Nous ne savons pas quelle proportion des élèves de cet âge aurait passé une partie de leur temps dans une école située dans une réserve et une autre partie dans une école publique hors des réserves. De plus, nous n’avons pas suffisamment d’information concernant les interactions entre les résultats dans les écoles, le statut scolaire des parents autochtones et la proportion des élèves autochtones qui proviennent de milieux économiquement défavorisés.

La figure 3 illustre l’écart important entre les six provinces dans la proportion de la population

qui se déclare comme étant autochtone dans l'Enquête nationale auprès des ménages. Il est clair que la Saskatchewan et le Manitoba, qui ont le pourcentage d'autochtones le plus élevé, ont des résultats quelque peu plus faibles au PISA.¹⁹

Toutefois, nous pouvons comparer les paires semblables de provinces. La Colombie-Britannique et l'Alberta ont des proportions semblables d'autochtones et obtiennent des résultats pour les élèves semblables ou meilleurs à ceux de l'Ontario et au Québec, où l'on trouve beaucoup moins d'autochtones.²⁰ Pendant ce temps, les élèves de la Saskatchewan ont généralement de meilleurs résultats que ceux du Manitoba, quoique cela ne soit pas toujours significatif sur le plan statistique, en dépit des pourcentages similaires de populations autochtones. Et pourtant, les enseignants de la Saskatchewan qui se situent dans la catégorie salariale la plus élevée touchent une rémunération considérablement inférieure à celle de leurs homologues du Manitoba. En fait, il est important de ne pas oublier que la moitié des enseignants de la Saskatchewan touchent en fait une rémunération beaucoup moins élevée que les catégories salariales présentées dans les tableaux 1, 2 et 3. Cela semble indiquer que les enseignants de la Saskatchewan produisent des résultats meilleurs ou équivalents à ceux du Manitoba, bien qu'ils touchent un salaire relatif considérablement inférieur.²¹

La deuxième mise en garde concernant la conclusion qu'il n'existe aucune relation entre les salaires des enseignants et le rendement des

élèves concerne la proportion de la population ayant fait des études universitaires. Par province, ces pourcentages sont les suivants : Colombie-Britannique (23,4); Alberta (20,1); Saskatchewan (17,5); Manitoba (18,5); Ontario (24,5) et Québec (20,8).²² L'utilisation de ces chiffres au pied de la lettre peut constituer une autre explication partielle des niveaux de rendement inférieurs au Manitoba et en Saskatchewan. Ce sont les deux provinces où le niveau de scolarité des adultes est le moins élevé. C'est presque certainement associé au pourcentage plus important d'autochtones. Et pourtant, la Saskatchewan, où moins de personnes ont un diplôme universitaire et les enseignants sont moins bien rémunérés que ceux du Manitoba, obtient de meilleurs résultats du PISA que le Manitoba.

Et à l'opposé, les élèves de la Colombie-Britannique, dont les parents ne sont que légèrement moins scolarisés que ceux de l'Ontario et dont les enseignants sont beaucoup moins bien rémunérés, obtiennent des résultats du PISA semblables ou meilleurs dans les trois matières que les élèves de l'Ontario. De plus, les résultats en sciences en Colombie-Britannique sont considérablement supérieurs à ceux de l'Ontario.

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET SALAIRES DES ENSEIGNANTS

Au Canada, les salaires des enseignants du secteur public sont déterminés par négociation collective. Slinn et Sweetman (2012) sont les éditeurs d'un

19 Richards (2014) note que les écarts sont encore plus prononcés lorsque l'ENM est utilisée pour calculer le pourcentage de la population d'âge scolaire composée d'autochtones. Voir l'annexe en ligne pour obtenir ce calcul.

20 Richards (2014) examine de façon plus détaillée les variations interprovinciales dans les rendements scolaires des élèves autochtones.

21 Voir les détails dans l'annexe en ligne.

22 Ici encore, il faut noter que le recensement inclut tous les habitants de la province, même les autochtones qui habitent dans des réserves. Toutefois, les parents des élèves dans les écoles faisant partie des groupes d'évaluation pour le PISA et le PPCE n'incluent pas les parents habitant dans les réserves. Particulièrement en Saskatchewan et au Manitoba, les parents d'élèves dans les écoles évaluées peuvent avoir des niveaux de scolarité très différents et des proportions de statut autochtone différentes de ceux de l'ensemble de la province.

volume très utile qui examine l'état actuel et changeant des procédures de négociation collective pour les enseignants d'un bout à l'autre du pays. Existe-t-il un facteur commun dans l'histoire de la négociation collective pour les enseignants qui pourrait expliquer les différences salariales entre les provinces?

Un enjeu important consiste à déterminer si la négociation sur les éléments majeurs sur le plan du coût – salaires, pensions et charge de travail (nombre d'élèves par classe et temps sans enseigner) – se déroule à l'échelle centrale ou locale. Presque toutes les provinces, sauf le Manitoba, ont passé à un rôle central (provincial) concernant ces enjeux majeurs.

Un deuxième thème dans les relations de travail des enseignants est le mouvement canadien qui passe d'un système où la totalité ou une partie du financement d'une école dépendait de l'assiette foncière locale vers une situation où la totalité des fonds proviennent directement de la province. Le Manitoba est la seule des six provinces où le financement local joue encore un rôle important.

Les mouvements vers la centralisation du financement des écoles et de la négociation, ainsi que le mouvement qui détache les écoles du financement par l'impôt foncier local sont liés, mais ne coïncident pas. La Saskatchewan (depuis 1968), le Québec (depuis 1971) et la Colombie-Britannique (depuis 1996) ont le plus d'expérience en négociation centralisée, réelle ou de fait. L'Ontario a enlevé aux conseils scolaires le contrôle de l'assiette foncière locale en 1997. La province a adopté en 2014 des lois officialisant le passage d'éléments de négociation majeurs à la table provinciale. L'Alberta, du moins avant l'élection de 2015, créait une loi semblable qui rendait officielle la négociation centralisée.

Un troisième thème dans les relations de travail des enseignants est le droit de grève. Le Manitoba interdit les grèves dans les écoles et règle les différends par arbitrage. Dans toutes les autres

provinces, les grèves sont légales, mais elles sont souvent accompagnées de restrictions compliquées spécifiques au cas. En fait, de nombreuses grèves au cours des dernières années ont été réglées par le passage d'une loi et l'arbitrage a un rôle à jouer.

L'analyse présentée dans ce *Commentaire* indique une mesure différente de la réussite pour la négociation collective dans le domaine de l'éducation. Du point de vue des contribuables, la négociation collective la plus réussie est celle qui produit les meilleurs résultats scolaires moyennant le prix le moins élevé. Bien que cela ne soit pas concluant, une proposition qui correspond aux données probantes présentées dans ce *Commentaire* est le fait que la négociation centralisée sur une longue période aiderait les contribuables à faire baisser le coût relatif des salaires des enseignants sans pour autant faire baisser les résultats scolaires. La seule province qui n'a aucune forme de négociation centralisée, à savoir le Manitoba, offre la rémunération relative la plus élevée à ses enseignants. Deux des trois provinces ayant le plus d'expérience en négociation centralisée versent des salaires relatifs inférieurs à ceux de l'Ontario et, surtout, ne produisent pas de résultats scolaires moins élevés. Voici toutefois une mise en garde : Le Manitoba est la également la seule province où le droit de grève est remplacé par un arbitrage sur le plan des salaires des enseignants.

CONCLUSIONS

Le présent *Commentaire* tire deux conclusions claires. Lorsqu'elle est mesurée en utilisant les revenus relatifs, la rémunération des enseignants du système public présente des écarts considérables dans les six plus importantes provinces canadiennes, Toutefois, les résultats comparables des évaluations des réalisations des élèves ne sont pas inférieurs dans les provinces où les enseignants touchent un salaire comparativement moins élevé. Des facteurs autres que la rémunération des enseignants, qui ne sont pas explorés dans le présent

document, pourraient mieux expliquer les écarts interprovinciaux dans le rendement des élèves.

Les répercussions pour les politiques sont assez claires. Il semble y avoir une marge pour réduire la rémunération des enseignants comparativement à d'autres professions, afin que les enseignants des autres provinces se retrouvent dans des centiles des salaires semblables à ceux de la Colombie-Britannique. Il semble également que les autres provinces pourraient mettre en œuvre des règles beaucoup moins généreuses en matière de pension, imitant celles de la Colombie-Britannique. Les résultats du PISA en Colombie-Britannique semblent indiquer qu'en dépit de niveaux considérablement inférieurs de rémunération relative globale, cette province attire comme enseignants des personnes qui produisent des résultats de qualité supérieure.

Il est peu réaliste de s'attendre qu'un tel changement de la rémunération se produise rapidement dans les provinces où les salaires des

enseignants se situent dans des centiles plus élevés. Toutefois, les salaires relatifs pourraient être réduits progressivement par une série de règlements salariaux où les augmentations restent inférieures au taux d'inflation. Les facteurs d'admissibilité à la pension pourraient également être ajustés très progressivement afin que le facteur de 85 (ou de 80 dans le cas du Manitoba) puisse augmenter de six mois par an pendant une décennie. Cela permettrait un changement méthodique dans les régimes de retraite par les enseignants.²³

La Saskatchewan et la Colombie-Britannique, qui ont le plus d'expérience en négociation collective et de financement centralisé, sont deux provinces où les salaires relatifs sont clairement inférieurs. Il semble possible que la rémunération relative des enseignants en Alberta et en Ontario puisse baisser progressivement jusqu'aux niveaux observés en Colombie-Britannique et en Saskatchewan, au fur et à mesure que ces provinces passent à un processus de négociation plus centralisé.

23 Le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard ont commencé à apporter de tels changements aux régimes de retraite.

BIBLIOGRAPHIE

- Akiba, Motoko et al. 2012. « Teacher Salary and National Achievement: A Cross-national Analysis of 30 Countries. » *International Journal of Educational Research*. 53: 171-181.
- British Columbia Teachers' Federation. 2014. « 2013-14 Canadian Teacher Salary Rankings: Provinces and Territories. » Vancouver. Disponible à l'adresse : <http://www.bctf.ca/uploadedfiles/public/bargainingcontracts/teachersalaryrankings2013-14brief.pdf>.
- Brochu, Pierre et al. 2013. « Measuring up: Canadian Results of the OECD Pisa Study. » Conseil des ministres de l'Éducation, Canada. Toronto. Disponible à l'adresse : http://cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/318/PISA2012_CanadianReport_EN_Web.pdf.
- Dolton, Peter, et Oscar Marcenaro-Gutierrez. 2011. « If You Pay Peanuts, Do You Get Monkeys? A Cross-Country Analysis of Teacher Pay and Pupil Performance. » *Economic Policy* 26 (65): 5-55.
- Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO). 2014. Consulté à l'adresse www.etfo.ca.
- Ellis, Myles, et Richard Riel. 2013. « It's Time to Begin an Adult Conversation about PISA. » Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. Ottawa.
- Freisen, Jane, Benjamin Cerf Harris et Simon Woodcock. 2015. *Expanding School Choice through Open Enrolment: Lessons from British Columbia*. Commentaire 418. Toronto: Institut C.D. Howe. Février.
- Hanushek, Eric. 2006. « School Resources. » In Eric Hanushek et Finis Welch (eds). *Handbook of the Economics of Education* (Vol. 2). Amsterdam : Elsevier.
- Johnson, David. 2006. *Signposts of Success: Interpreting Ontario's Elementary School Test Scores*. Policy Study 40. Toronto: Institut C.D. Howe.
- Johnson, David. 2014. *A Tale of Two Cities: Learning from Provincial Achievement Test Results in Calgary and Edmonton*. Society for Quality Education. Disponible à l'adresse : <http://societyforqualityeducation.org/reports/taleoftwocities.pdf>.
- Leonard, Phil, et Arthur Sweetman. 2014. « Paying the Health Workforce. » In Gregory P. Marchildon et Livio Di Matteo (eds). *Bending the Cost Curve in Health Care: Canada's Provinces in International Perspective*. Toronto : University of Toronto Press.
- Loeb, Susanna, et Marianne Page. 2000. « Examining the Link between Teacher Wages and Student Outcomes: The Importance of Alternative Labor Market Opportunities and Non-pecuniary Variation. » *Review of Economics and Statistics*. 82(3): 393-408.
- O'Grady, Kathleen, et Koffi Houme. 2014. *Report on the Pan-Canadian Assessment of Science, Reading and Mathematics*. Toronto : Conseil des ministres de l'Éducation du Canada.
- Organisation de coopération et de développement économiques. 2012. *PISA 2012 Results: What Students Know and Can Do: Student Performance in Mathematics, Reading and Science*. Paris : OCDE. Disponible à l'adresse : <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-overview.pdf>.
- . 2013. *PISA 2012 Results: What Makes Schools Successful? Resources, Policies and Practices (Volume IV)*, PISA, OECD Publishing. Disponible à l'adresse : <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201156-en>.
- . 2014. (a) « Indicator D3: How much are teachers paid? » In *Education at*

a Glance: OECD Indicators. Paris : OCDE.
Disponible à l'adresse : <http://dx.doi.org.10.1787/888933119815>.

———. 2014. (b) *PISA 2012 Results in Focus: What 15-year-olds Know and What They Can Do with What They Know*. Paris : OCDE.
Disponible à l'adresse : <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-overview.pdf>.

Richards, John, Jennifer Hove, et Kemi Afolabi. 2008. « *Understanding the Aboriginal/Non-Aboriginal Gap in Student Performance*. » *Lessons from British Columbia*. Commentaire 276.
Toronto : INSTITUT C.D. HOWE Institut C.D. Howe. Décembre.

Richards, John. 2014. *Are We Making Progress? New Evidence on Aboriginal Education Outcomes in Provincial and Reserve Schools*. Commentaire 408. Toronto : Institut C.D. Howe. Avril.

Slinn, Sara, et Arthur Sweetman, éditeurs. 2012. *Dynamic Negotiations: Teacher Labour Relations in Canadian Elementary and Secondary Education*. Montréal et Kingston (Ontario) : McGill-Queen's University Press.

Woessmann, Ludgar. 2011. « Cross-country Evidence on Teacher Performance Pay. » *Economics of Education Review*. 30:404-418.

REMARQUES :

PUBLICATIONS RÉCENTES DE L'INSTITUT C.D. HOWE

- Septembre 2015 Howitt, Peter. *Mushrooms and Yeast: The Implications of Technological Progress for Canada's Productivity*. Commentaire 433 de l'Institut C.D. Howe.
- Août 2015 Chant, John. *Money in Motion: Modernizing Canada's Payment System*. Commentaire 432 de l'Institut C.D. Howe.
- Août 2015 Poschmann, Finn. « How to Make the World Safe for (and from) Covered Bonds. » Cyberbulletin de l'Institut C.D. Howe.
- Août 2015 Poschmann, Finn, avec Aaron Jacobs. « Improving on the CPI: A Proposal for a Better Inflation Indicator. » Cyberbulletin de l'Institut C.D. Howe.
- Août 2015 Ciuriak, Dan. « Making Free Trade Deals Work for Small Business: A Proposal for Reform of Rules of Origin. » Cyberbulletin de l'Institut C.D. Howe.
- Juillet 2015 Jacobs, Aaron. « An Opportunity not to be Wasted: Reforming Ontario's Recycling Program. » Cyberbulletin de l'Institut C.D. Howe.
- Juillet 2015 Robson, William B.P., et Alexandre Laurin. *Adaptability, Accountability and Sustainability: Intergovernmental Fiscal Arrangements in Canada*. Commentaire 431 de l'Institut C.D. Howe.
- Juillet 2015 Koepl, Thorsten V., et James MacGee. *Mortgage Insurance as a Macroprudential Tool: Dealing with the Risk of a Housing Market Crash in Canada*. Commentaire 430 de l'Institut C.D. Howe.
- Juillet 2015 Robson, William B.P., et Alexandre Laurin. « Drawing Down Our Savings: The Prospects for RRIF Holders Following the 2015 Federal Budget. » Cyberbulletin de l'Institut C.D. Howe.
- Juin 2015 Jenkins, Paul, et David Longworth. *Securing Monetary and Financial Stability: Why Canada Needs a Macroprudential Policy Framework*. Commentaire 429 de l'Institut C.D. Howe.
- Juin 2015 Sen, Anindya. « Peak Power Problems: How Ontario's Industrial Electricity Pricing System Impacts Consumers. » Cyberbulletin de l'Institut C.D. Howe.
- Juin 2015 Hamilton, Malcolm. *Do Canadians Save Too Little?* Commentaire 428 de l'Institut C.D. Howe.
- Mai 2015 Stokke, Anna. *What to Do about Canada's Declining Math Scores*. Commentaire 427 de l'Institut C.D. Howe.

APPUYEZ L'INSTITUT

Pour en savoir plus sur les façons d'appuyer le travail essentiel que fait l'Institut C.D. Howe sur les politiques publiques, en faisant un don ou en devenant membre, veuillez consulter le site internet suivant www.cdhowe.org ou téléphonez au 416-865-1904. Informez-vous sur les activités de l'Institut et sur la façon de faire un don à l'Institut. Vous recevrez un reçu pour votre don.

UNE RÉPUTATION D'INDÉPENDANCE ET D'IMPARTIALITÉ

La réputation qu'a l'Institut C.D. Howe de réaliser des recherches indépendantes, rationnelles, et pertinentes sur les politiques publiques est sa plus grande fierté. Il s'agit du fondement même de sa crédibilité et de l'efficacité de ses travaux. L'indépendance et l'impartialité sont les valeurs qui orientent la recherche, qui guident les actions de son personnel et qui limitent les contributions financières qu'acceptent l'Institut.

Pour en savoir plus sur nos politiques indépendantes et non partisans voir www.cdhowe.org.



INSTITUT

C.D. HOWE

67 rue, Yonge
Toronto, Ontario
M5E 1J8

Envoi de poste-publication
Enregistrement n° 40008848