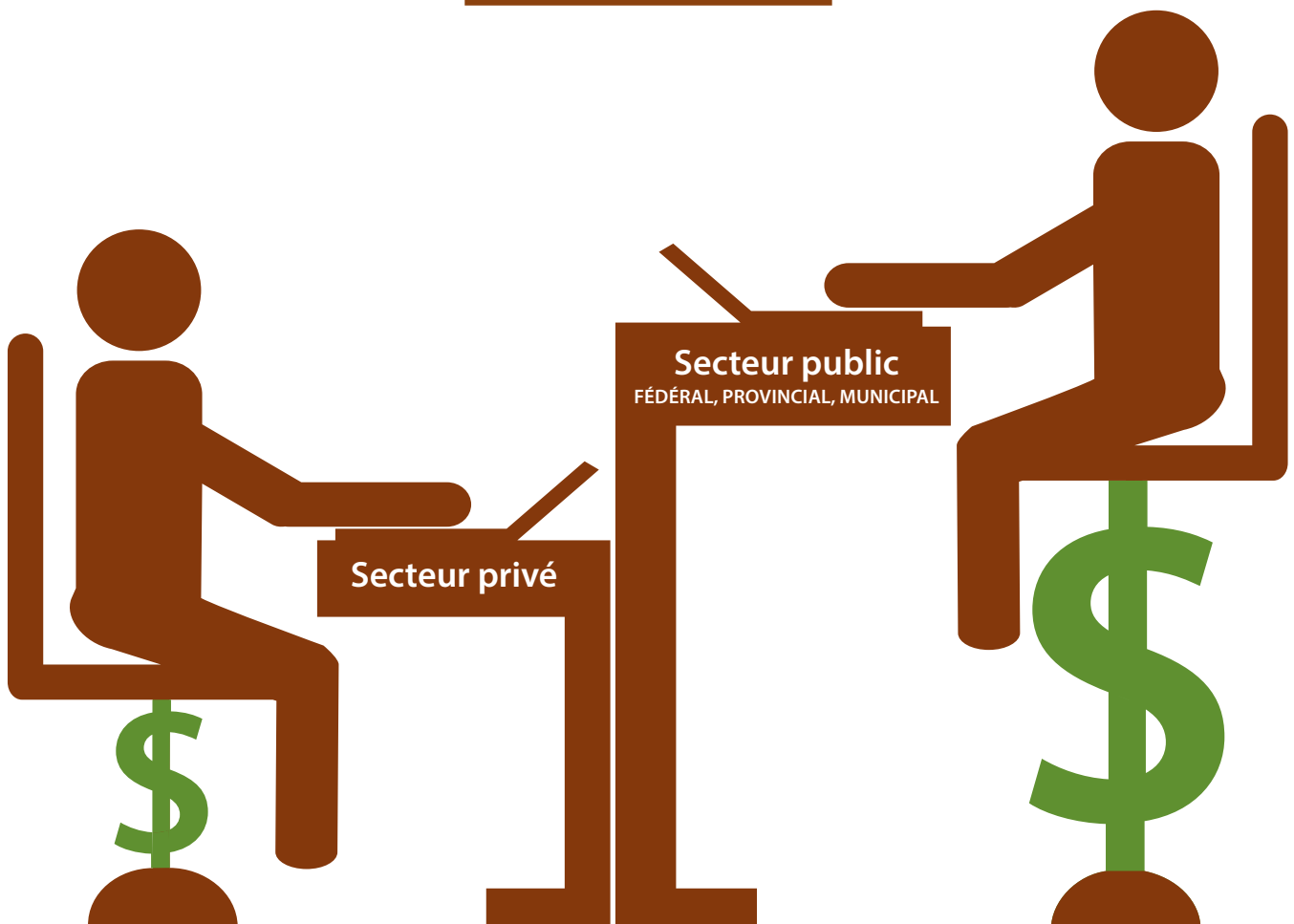


Comparaison de la rémunération dans les secteurs public et privé au Québec

par Charles Lammam, Milagros Palacios, Feixue Ren
et Jason Clemens

Février 2015



Février 2015

Comparaison de la rémunération dans les secteurs public et privé au Québec

par Charles Lammam, Milagros Palacios, Feixue Ren et Jason Clemens

Table des matières

Résumé / iii

Introduction / 1

Examen des études antérieures / 2

Comparaison des salaires dans les secteurs
public et privé au Québec / 8

Comparaison des avantages sociaux dans
les secteurs public et privé au Québec / 14

Conclusion / 21

Références bibliographiques / 22

À propos des auteurs / 26

Remerciements / 27

Informations sur la publication / 28

Soutenir l'Institut Fraser / 29

Mission, financement et indépendance / 30

À propos de l'Institut Fraser / 31

Comité consultatif de rédaction / 32

Résumé

Au moment où il lutte pour éliminer son déficit et maîtriser la dette publique croissante, le gouvernement du Québec a signalé que la gestion de la rémunération des fonctionnaires fait partie intégrante de son plan de mieux contrôler ses dépenses. En même temps, la comparaison des avantages sociaux du secteur public et du secteur privé suscite de plus en plus d'intérêt. Dans ce contexte, la présente étude examine les données de 2013 sur la rémunération des travailleurs de ces secteurs au Québec. Elle estime l'écart salarial entre les deux secteurs et évalue quatre avantages sociaux dont les données sont disponibles afin de quantifier les écarts de rémunération.

Les informations disponibles sur les avantages sociaux sont insuffisantes pour comparer définitivement la rémunération totale entre les deux secteurs, mais les données disponibles indiquent que les employés du secteur public bénéficient d'un net avantage salarial. Qui plus est, tout indique que les fonctionnaires bénéficient aussi d'avantages sociaux plus généreux que les employés du secteur privé.

Comparaison des salaires

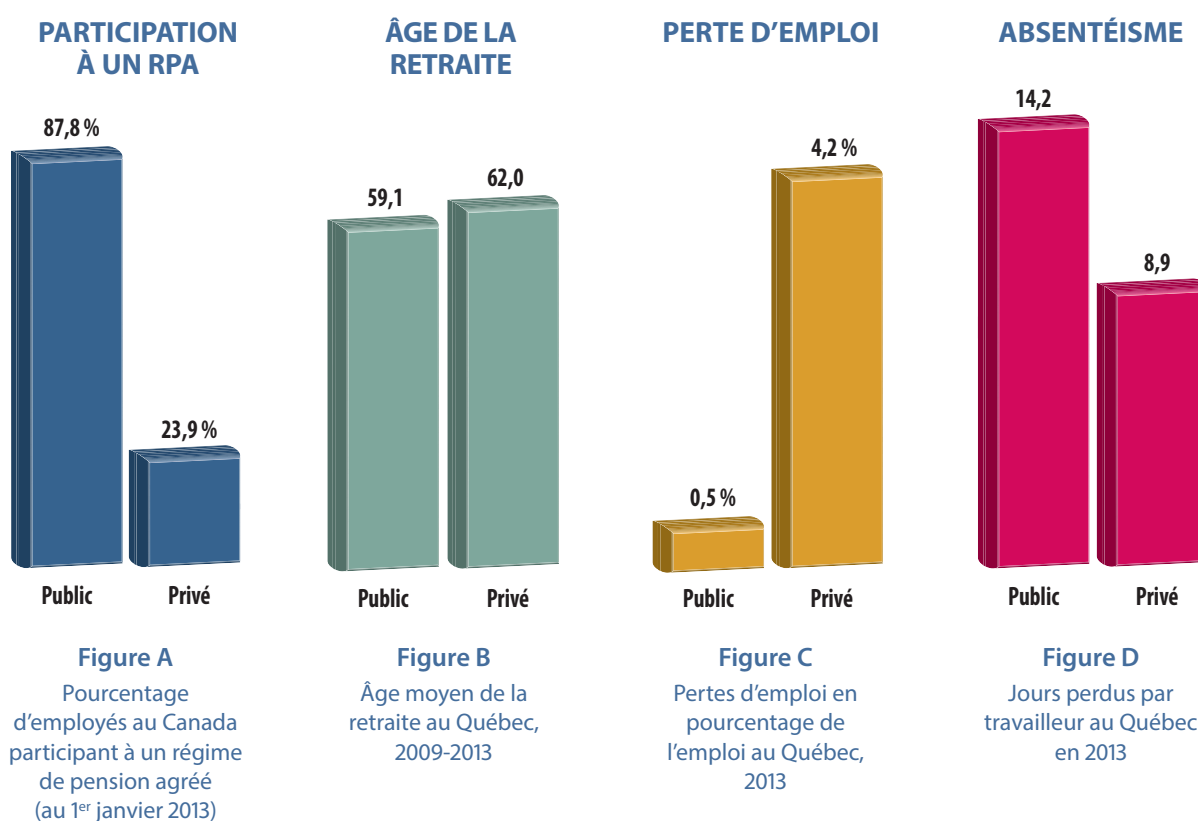
Après la prise en compte de facteurs tels que le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la scolarité, l'ancienneté, la taille de l'employeur, le type d'emploi, le secteur d'activité et la profession, on constate que les employés des administrations fédérale, provinciale et municipales au Québec ont bénéficié d'un avantage salarial moyen de 10,8 % par rapport à leurs homologues du secteur privé en 2013. Lorsque l'analyse tient aussi compte de la syndicalisation, l'avantage salarial du secteur public baisse pour se situer à 7,0 %.

Avantages sociaux

De même, les données disponibles sur les avantages sociaux donnent à penser que les fonctionnaires s'en tirent mieux que les salariés du secteur privé. Ainsi, 87,8 % des travailleurs canadiens du secteur public participaient à un

régime de pension agréé en 2013, contre 23,9 % de ceux du secteur privé (**figure A**). Au Québec, 96,9 % des travailleurs du secteur public participant à un régime de pension agréé bénéficiaient d'un régime à prestations déterminées par rapport à 58,5 % des travailleurs du secteur privé.

En outre, les travailleurs québécois du secteur public prennent leur retraite quelque trois ans plus tôt en moyenne que ceux du secteur privé (**figure B**) et sont moins susceptibles de perdre leur emploi (taux de perte d'emploi de 4,2 % dans le secteur privé contre 0,5 % dans le secteur public) (**figure C**). L'absentéisme pour des raisons personnelles en 2013 était également plus élevé chez les travailleurs québécois du secteur public (14,2 jours en moyenne) que ceux du secteur privé (8,9 jours) (**figure D**).



Introduction

Au moment où il lutte pour éliminer son déficit et maîtriser la dette publique croissante (Speer, 2014), le gouvernement du Québec a signalé que la gestion de la rémunération des fonctionnaires fait partie intégrante de son plan de mieux contrôler ses dépenses. Ainsi, dans son budget de juin 2014, le gouvernement provincial a annoncé un plan pour limiter la croissance de la rémunération de l'appareil gouvernemental après l'expiration des ententes salariales avec ses 430 000 employés en mars 2015 (Québec, ministère des Finances, 2014).

En même temps, la comparaison des avantages sociaux du secteur public et du secteur privé suscite de plus en plus d'intérêt. Dans ce contexte, cette étude examine les données de 2013 sur la rémunération des travailleurs de ces secteurs au Québec. Elle estime l'écart salarial entre les deux secteurs et évalue quatre avantages sociaux dont les données sont disponibles afin de quantifier les écarts de rémunération.

L'étude comporte trois sections. La première passe en revue les études comparatives passées sur ce sujet. La deuxième compare les salaires entre les secteurs public et privé (au sens large) au Québec. Elle présente aussi brièvement la méthode employée pour calculer les écarts de salaire. Enfin, la troisième section compare les avantages sociaux pour lesquels des données sont disponibles – à savoir la participation à un régime de retraite, l'âge de la retraite, la sécurité d'emploi et l'absentéisme – afin de vérifier la vraisemblance que les avantages sociaux soient également plus généreux dans le secteur public que dans le secteur privé.

Examen des études antérieures

Comprendre la rémunération

Avant d'examiner les études comparatives existantes sur la rémunération dans les secteurs public et privé, il faut commencer par définir les différents éléments de la rémunération. Le premier élément – le plus compréhensible – est le salaire.

Les avantages sociaux sont le deuxième élément de la rémunération. Cette catégorie comprend les programmes de retraite (y compris les pensions et les REER), l'assurance soins dentaires, l'assurance soins médicaux, les abonnements – notamment à des centres de conditionnement physique –, et les semaines de congé annuel. Les avantages sociaux peuvent représenter une part importante de la rémunération globale d'un employé.

Un élément particulièrement important, mais souvent négligé de la rémunération est la sécurité d'emploi. L'écart éventuel entre les deux secteurs sur ce plan pourrait découler du fait qu'il y a peu, voire pas de risque de faillite ou d'insolvabilité dans le secteur public, du moins dans la plupart des pays industrialisés. Les entités du secteur public en difficultés financières sont généralement renflouées d'une manière ou d'une autre (elles ont des budgets « flexibles »); cela leur permet de poursuivre leurs activités, contrairement aux entités du secteur privé.¹

Lorsqu'on compare la rémunération des secteurs public et privé, il est important d'utiliser une mesure aussi complète que possible des salaires et des avantages sociaux. Malheureusement, le manque considérable de données empêche l'évaluation tant des avantages sociaux que de la sécurité d'emploi au Canada. Néanmoins, la rémunération du secteur public devrait correspondre en gros à la rémunération du secteur privé pour des postes comparables. L'essentiel est que la rémunération *globale* des deux secteurs, plutôt que l'un ou l'autre de ses différents éléments, soit comparable.

1. Pour une analyse générale de ce phénomène, voir l'étude publiée par Janos Kornai en 1986 sur ce qu'on appelle la « contrainte budgétaire lâche » (*soft budget constraint*) (Kornai, 1986).

Études comparatives antérieures sur la rémunération dans les secteurs public et privé

Un certain nombre d'études empiriques ont quantifié les écarts salariaux pour des emplois comparables dans les secteurs public et privé.² Toutes les études résumées dans la présente section, sauf une, n'évaluent que les écarts salariaux en raison du manque de données sur les avantages sociaux.

Dans une étude pionnière, Morley Gunderson (1979), professeur à l'Université de Toronto, a examiné les écarts de salaires entre les secteurs public et privé en se servant de données du recensement canadien de 1971. Il a conclu que, compte tenu d'autres déterminants du salaire, l'avantage salarial du secteur public par rapport au secteur privé, à lui seul, s'élevait à 6,2 % pour les hommes et à 8,6 % pour les femmes. Les travailleurs peu rémunérés jouissaient de l'avantage salarial le plus grand.

Shapiro et Stelcner (1989) ont étendu l'analyse de Gunderson en se fondant sur des données du recensement canadien de 1981. Ils ont constaté que, après prise en compte de facteurs tels que la scolarité, la formation et l'expérience professionnelle, l'avantage salarial du secteur public se chiffrait à 4,2 % pour les hommes et à 12,2 % pour les femmes en 1980.

Dans une étude ultérieure approfondie, Gunderson et deux de ses collègues ont poussé l'analyse initiale en utilisant des données des recensements de 1971, 1981, 1991 et 1996 ainsi que des données de l'Enquête sur la population active de 1997 (Gunderson et coll., 2000).³ Ils sont arrivés à un avantage salarial de 7,6 % dans le secteur public en utilisant les données de l'Enquête sur la population active, et d'environ 9,0 % en se servant des données du recensement de 1996.⁴ Dans l'ensemble, les chercheurs (Gunderson et coll., 2000) ont conclu que les résultats obtenus des deux sources de données étaient assez cohérents et semblaient indiquer que les travailleurs du secteur public

2. Il est à noter que l'examen des écarts salariaux entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués dépasse la portée de la présente étude. Pour des études des ouvrages consacrés à ce sujet, voir Ehrenberg et Schwarz (1986) et Bender (1998).

3. Le principal avantage des données de l'Enquête sur la population active est que les travailleurs du secteur public y sont explicitement identifiés, ce qui n'est pas le cas dans les données du recensement.

4. L'estimation de l'avantage salarial du secteur public en 1971 de Gunderson et coll. (2000) diffère de celle de Gunderson (1979). Cela s'explique probablement par de légères différences des définitions utilisées dans l'étude de 2000 afin de rendre les estimations de l'avantage salarial comparables pour les trois années de recensements (1971, 1981 et 1991). Par exemple, Gunderson et coll. (2000) tiennent compte des militaires puisqu'il n'était pas possible de les exclure du recensement de 1991, alors que Gunderson (1979) n'en tient pas compte.

jouissaient en moyenne d'un avantage salarial d'environ 9 % par rapport aux travailleurs exerçant des fonctions similaires dans le secteur privé.⁵

Pour leur part, Prescott et Wandschneider (1999) ont examiné les données de l'Enquête sur les finances des consommateurs de 1981 et de 1990. Leurs calculs ont abouti à un avantage salarial du secteur public plus élevé que celui de leurs confrères, soit 14,3 % pour les hommes et 25,0 % pour les femmes en 1990.⁶

Mueller (2000) a examiné les avantages salariaux des différents paliers administratifs (fédéral, provincial et local) en se fondant sur des données canadiennes de l'Enquête sur l'activité (EA) de 1988 à 1990. Selon ses calculs, les fonctionnaires fédéraux bénéficiaient de la prime salariale la plus importante; suivaient les employés des administrations locales et de l'administration provinciale.⁷ Dans l'ensemble, l'avantage salarial du secteur public se chiffrait à 3,3 % pour les hommes et à 11,3 % pour les femmes. À l'échelle du gouvernement fédéral, les hommes jouissaient d'un avantage salarial de 7,8 % et les femmes, de 16,0 % par rapport au secteur privé. À l'échelle du gouvernement provincial, les hommes affichaient un désavantage salarial de 3,5 % et les femmes, un avantage salarial de 10,9 %. Enfin, à l'échelle des administrations locales ou des municipalités, les hommes bénéficiaient d'un avantage salarial de 5,0 % et les femmes, de 6,6 % par rapport au secteur privé.

Selon la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), qui a fait des estimations fondées sur les données du recensement de 2006, non seulement les salaires, mais aussi les avantages sociaux sont plus élevés dans le secteur public. Elle a conclu que : « les employés des gouvernements et du secteur public touchent entre 8 et 17 % de plus que les personnes occupant des postes comparables dans le secteur privé » (Mallett et Wong, 2008 : 1). Cependant, « compte tenu des avantages payés nettement plus généreux et des semaines de travail plus courtes, l'avantage de rémunération total dans le secteur public se chiffre à plus de 30 % » (Mallett et Wong, 2008 : 1).⁸

5. Les données du recensement de 1996 ne sont pas strictement comparables à celles des recensements antérieurs en raison de changements apportés aux classifications des industries. Toutefois, l'avantage salarial fondé sur les données de 1996 est plus élevé que celui fondé sur les données des recensements antérieurs (4,6 % en 1971, 5,5 % en 1981 et 8,5 % en 1991), ce qui donne à penser qu'il pourrait avoir augmenté au cours des dernières décennies.

6. Les auteurs ont constaté que l'avantage salarial du secteur public a légèrement baissé de 1981 à 1990 pour les hommes et augmenté pour les femmes.

7. Mueller (1998) a obtenu des résultats similaires : les avantages salariaux du secteur public sont généralement plus élevés dans la fonction publique fédérale, pour les femmes et les travailleurs faiblement rémunérés.

8. Mallett et Wong (2008) ont constaté que l'avantage salarial du secteur public était le plus élevé dans l'administration fédérale (17,3 %). Les administrations municipales et l'administration provinciale suivent avec des avantages salariaux respectivement chiffrés à 11,2 % et à 7,9 %. Lorsqu'on tient également compte des avantages sociaux, l'avantage

Plus récemment, Tiagi (2010) s'est penché sur l'avantage salarial des Canadiens et des Canadiennes en se servant des données de l'Enquête sur la population active de septembre 2008 de Statistique Canada. Après avoir pris en compte les particularités des travailleurs des deux secteurs – scolarité, état matrimonial, profession, ancienneté, syndicalisation, etc. –, l'auteur a conclu que tant les hommes que les femmes travaillant dans le secteur public bénéficient d'un avantage salarial, qui se chiffre respectivement à 5,4 % et à 19,8 %.

Quelques études ont fait le point sur la recherche sur les avantages salariaux du secteur public au Canada. Ainsi, Bender (1998) a effectué un examen approfondi des études antérieures sur l'avantage salarial du secteur public au pays et dans certains autres pays développés et en développement. Il a observé que l'avantage salarial du secteur public au Canada se situait entre 5 et 15 %.

En 2006, James Lahey, secrétaire délégué au Secrétariat du Conseil du Trésor, a passé en revue les études sur l'avantage salarial du secteur public au Canada pour conclure que « la prime salariale globale dans la fonction publique fédérale était probablement bien inférieure à 10 % » (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2006 : 73). Dans une mise à jour de l'étude réalisée en 2011, Lahey a conclu que l'avantage salarial des fonctionnaires fédéraux se situait probablement entre 8 et 9 % (Lahey, 2011). Il a avancé que la rémunération totale des fonctionnaires fédéraux dépasse de quelque 15 à 20 % celle des travailleurs du secteur privé lorsqu'on tient compte des avantages sociaux comme les régimes de retraite.

Des chercheurs d'autres pays ont réalisé des études similaires et obtenu sensiblement les mêmes résultats : le secteur public affiche systématiquement des salaires et une rémunération supérieurs à ceux du secteur privé.⁹ Par exemple, Biggs et Richwine (2011) ont trouvé que les fonctionnaires du gouvernement fédéral aux États-Unis jouissaient d'un avantage salarial de 14 %. Il faut savoir, cependant, que les auteurs ont également consacré beaucoup de temps à l'estimation des avantages sociaux et de la sécurité d'emploi. Selon leurs calculs, l'avantage du secteur public sur le plan de la rémunération totale dépasse 60 % compte tenu des avantages sociaux et de la sécurité d'emploi.

Plus récemment, Kopelman et Rosen (2014) ont utilisé des données d'enquêtes américaines de 1984 à 2012 pour analyser les taux de perte d'emploi dans les secteurs public et privé au cours du cycle économique. Selon leur analyse, après prise en compte de facteurs tels que le sexe et les caractéristiques démographiques, les fonctionnaires (tous paliers confondus) sont

salarial du secteur public passe à 41,7 % pour les fonctionnaires fédéraux, à 35,9 % pour les fonctionnaires municipaux et à 24,9 % pour les fonctionnaires provinciaux.

9. Voir par exemple Smith (1976, 1977), Venti (1985), Moore et Raisian (1991), Choudhury (1994), et Ramoni-Perazzi et Bellante (2007). Gregory et Borland (1999) et Ehrenberg et Schwarz (1986) présentent d'importantes analyses documentaires portant sur les États-Unis et d'autres pays.

nettement moins susceptibles de perdre leur emploi que leurs homologues du secteur privé. Cette conclusion vaut, peu importe la conjoncture économique. Par exemple, au cours de la dernière récession, la probabilité de perdre son emploi était de 7,3 % dans la fonction publique fédérale et de 12,6 % en moyenne dans le secteur privé.¹⁰

Raisons de l'avantage salarial du secteur public

Un certain nombre de facteurs pourraient expliquer l'avantage salarial du secteur public par rapport au secteur privé. Il importe de souligner que deux de ces facteurs permettent de comprendre comment on pourrait gérer cet avantage et l'éliminer au fil du temps.

Le premier facteur est le type de contrainte auquel sont soumis les salaires dans le secteur privé. Morley Gunderson indique dans son étude pionnière intitulée *Earnings Differentials between the Public and Private Sectors* (1979) que le processus de détermination des salaires dans les secteurs public et privé se distingue surtout par le fait que les bénéfices constituent le principal frein aux augmentations de salaire dans le secteur privé. Autrement dit, pour maximiser les bénéfices, les entreprises établissent les salaires en fonction de la productivité des travailleurs afin de pouvoir attirer et retenir ceux dont elles ont besoin pour livrer concurrence. Dans le secteur public, par contre, Gunderson fait observer qu'une contrainte politique remplace la contrainte des bénéfices comme facteur déterminant des salaires (1979 : 230). En d'autres termes, les salaires sont déterminés dans le cadre de négociations politiques entre les gouvernements et les groupes d'employés (généralement des syndicats). En fin de compte, selon Gunderson, les salaires dans le secteur public dépendent de la capacité des différents groupes à faire valoir leurs intérêts par rapport à d'autres groupes lors des affectations budgétaires (1979 : 230). En outre, Gunderson explique que la capacité du gouvernement de percevoir taxes et impôts et d'emprunter lui permet d'augmenter les salaires sans avoir à réduire la prestation de services publics ou à remplacer la main-d'œuvre par d'autres facteurs de production, comme le capital. Pour ces raisons, l'auteur a conclu que la contrainte politique exercée sur les salaires dans le secteur public pourrait être moins forte (efficace) que la contrainte des bénéfices dans le secteur privé.

Le second facteur est l'environnement respectif des secteurs privé et public. La plupart des organismes publics agissent comme un monopole non menacé par la concurrence : leur clientèle ne peut pas se tourner vers un autre

10. Munnell et Fraenkel (2013) sont arrivés à une conclusion similaire : malgré l'effet préjudiciable de la récente récession sur l'emploi à l'échelle étatique et locale, les fonctionnaires jouissaient d'une meilleure sécurité d'emploi que les travailleurs du secteur privé.

prestataire de services publics. En raison de ce monopole de la prestation de services, les syndicats peuvent réclamer une prime salariale sans peur des réactions d'autres entreprises ou de pressions concurrentielles de leur part.

Par contre, les monopoles sont rares dans le secteur privé; ceux qui existent sont généralement imposés par l'État. La concurrence et la menace de concurrence caractérisent les marchés non monopolistiques. Les entreprises doivent donc établir un juste équilibre entre leurs besoins, d'une part, d'attirer et de retenir des travailleurs et, d'autre part, de livrer concurrence aux autres entreprises sur le plan des prix, de la qualité et des coûts.

Ces deux environnements ont des effets distincts sur les syndicats et les menaces de grèves. Puisque les organismes publics sont en situation de monopole et n'ont pas de concurrents, les travailleurs peuvent brandir la menace d'une grève qui perturberait la prestation de services publics, voire en entreprendre une pratiquement sans crainte de perdre des clients ou des contrats.

En revanche, dans le secteur privé, tant les employeurs que les syndicats ont tout intérêt à régler leurs différends rapidement, étant donné le contexte de pressions concurrentielles accrues par la mondialisation. Les syndicats savent que des exigences salariales excessives nuiront à la compétitivité de l'entreprise, ce qui se traduira probablement par une baisse de l'emploi à l'avenir. Les employeurs, quant à eux, doivent trouver un compromis entre les exigences salariales et la perte de part de marché, de rentabilité, etc., à laquelle un long conflit donne lieu. En fin de compte, les parties arrivent généralement à un compromis que les deux jugent acceptable.¹¹

Résumé

Le processus de détermination des salaires dans le secteur public est très différent de celui du secteur privé. Il est surtout mû par des facteurs politiques, tandis que les forces du marché et les contraintes de rentabilité dictent le processus dans le secteur privé. Ces différences sont exacerbées par l'environnement monopolistique dans lequel opèrent les organismes publics, qui ne reflète pas la concurrence prévalant dans le secteur privé.

Les études canadiennes sur l'écart salarial entre les deux secteurs au cours des trois dernières décennies indiquent systématiquement que les travailleurs du secteur public jouissent d'un avantage salarial. Les estimations varient selon la source de données et la période considérée, mais une chose est sûre : un tel avantage existe.

11. Pour une analyse supplémentaires des différences entre les secteurs public et privé, voir Christensen (1980), Kornai (1992), et Kornai et coll. (2003).

Comparaison des salaires dans les secteurs public et privé au Québec

Méthode et sources de données

La présente étude utilise des données mensuelles agrégées des enquêtes sur la population active¹² de janvier à décembre 2013 (Statistique Canada, 2014a). Le principal avantage de ces données est que les travailleurs du secteur public y sont explicitement identifiés, ce qui n'est pas le cas des données de l'Enquête nationale auprès des ménages.¹³ L'Enquête sur la population active porte sur 109 548 personnes pour lesquelles on connaît le taux horaire de salaire, l'âge, le sexe, le niveau de scolarité, la province, l'état matrimonial, le genre de travail et d'autres caractéristiques. L'analyse porte seulement sur les employés rémunérés des secteurs public et privé (personnes de 15 ans et plus ayant un revenu d'emploi). Elle ne tient pas compte des travailleurs autonomes, des chômeurs et des personnes qui n'étaient pas sur le marché du travail. L'Enquête sur la population active ventile les données par secteur (public et privé), mais pas selon le palier administratif. C'est pourquoi l'avantage salarial du secteur public dans cette section englobe les travailleurs du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial et des administrations locales au Québec.¹⁴

12. L'Enquête sur la population active est une enquête mensuelle. Cependant, les données utilisées pour l'analyse empirique dans le cadre du présent rapport sont des données agrégées pour la période de 12 mois de janvier à décembre 2013.

13. L'Enquête sur la population active comporte une variable, « catégorie de travailleurs », qui indique si l'employeur est une administration publique ou une entreprise privée, tandis que l'Enquête nationale auprès des ménages ne compte pas de telle variable permettant de distinguer les employeurs publics des employeurs privés.

14. Plus précisément, l'Enquête sur la population active considère comme appartenant au secteur public les personnes qui travaillent pour l'administration publique générale fédérale (c.-à-d. l'administration publique fédérale), les entreprises publiques fédérales, l'administration publique générale provinciale, les établissements provinciaux de services de santé et de services sociaux, les universités, les collèges et CÉGEP, les instituts de formation professionnelle et écoles de métiers, les entreprises publiques provinciales, l'administration publique

L'analyse dans la présente section reprend le modèle de Palacios et Clemens (2013) et se fonde sur l'étude de Gunderson et coll. (2000) :¹⁵

$$w_i = \beta P_i + \alpha x_i + \eta_i$$

Dans l'équation, w_i représente le (logarithme du) salaire horaire de la personne i ; P est la variable nominale indiquant si une personne est employée dans le secteur public ou le secteur privé ($P=1$ pour l'appartenance au secteur public); x est un vecteur de variables de contrôle telles que le sexe, l'âge, l'état matrimonial, le niveau de scolarité, l'ancienneté, le genre de travail (permanent ou saisonnier), la taille de l'employeur, le secteur d'activité, la profession, la province et la ville; et η est un terme d'erreur tenant compte de facteurs comme les compétences ou les aptitudes latentes. Puisque nous avons utilisé des données agrégées de l'Enquête sur la population active (qui est réalisée mensuellement), nous avons initialement inclus un ensemble de variables de contrôle représentant chaque mois pour tenir compte des variations saisonnières des données. Cependant, ces variables n'ayant pas eu d'influence significative sur le modèle, elles ont été exclues du modèle final. Enfin, α et β sont des estimations des coefficients. Autrement dit, le modèle tient compte de l'âge, du sexe, de l'état matrimonial, du niveau de scolarité, de l'ancienneté, du genre de travail, de la province, de la ville, de la taille de l'établissement, du secteur d'activité et de la profession. Certains pourraient soutenir que l'âge et l'ancienneté évaluent la même chose, soit l'expérience. Toutefois, l'ancienneté dans l'Enquête sur la population active ne mesure que la durée de l'emploi actuel et néglige donc l'ensemble de l'expérience de la personne. L'indicateur d'âge est nécessaire pour refléter l'expérience globale de la personne acquise dans le cadre de différents emplois au fil du temps.

L'estimation de l'avantage salarial du secteur public est fondée sur la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Les résultats selon les différentes variables de contrôle sont présentés dans le tableau 1.

générale locale, les commissions scolaires locales et, enfin, les entreprises publiques locales. Les militaires sont exclus de l'enquête. En 2011, la dernière année pour laquelle sont disponibles des données ventilant l'ensemble des travailleurs du secteur public au Québec par palier de gouvernement et municipalités, 10,0 % étaient des employés du gouvernement fédéral, 56,9 %, des employés du gouvernement provincial et 33,1 %, des employés des administrations locales (Palacios et Clemens, 2013).

15. Palacios et Clemens (2013) utilisent des données d'avril 2011 de l'Enquête nationale auprès des ménages et une méthode similaire à celle employée par Gunderson et coll. (2000). La seule chose qui distingue ce modèle est l'ajout de la profession aux variables explicatives.

Résultats de la comparaison des salaires

Le **tableau 1** présente les résultats de l'analyse comparative des salaires dans les secteurs public et privé au Québec. La deuxième colonne (Modèle 1) indique l'estimation de l'avantage salarial du secteur public compte non tenu d'autres facteurs. En d'autres termes, le calcul du modèle 1 ne tient pas compte de variables telles que l'âge, l'expérience, le niveau de scolarité, etc. qui, comme nous le savons, influent sur les salaires. L'estimation du modèle 1 indique que les salaires dans le secteur public, à savoir celui des fonctionnaires des gouvernements fédéral et provincial et des administrations locales situés au Québec, étaient en moyenne de 36,2 % supérieurs à ceux du secteur privé.

Tableau 1

Avantage salarial du secteur public au Québec, 2013
Variable dépendante = logarithme du salaire horaire

	MODÈLE 1 Coefficient	MODÈLE 2 Coefficient
(Privé)		
Public	36,2 ***	10,8 ***
(Femme)		
Homme		11,4 ***
(De 15 à 19 ans)		
De 20 à 24 ans		4,4 ***
De 25 à 29 ans		16,4 ***
De 30 à 34 ans		19,4 ***
De 35 à 39 ans		21,7 ***
De 40 à 44 ans		23,6 ***
De 45 à 49 ans		25,6 ***
De 50 à 54 ans		24,3 ***
De 55 à 59 ans		23,2 ***
De 60 à 64 ans		21,2 ***
De 65 à 69 ans		15,9 ***
70 ans et +		8,4 ***
(Marié)		
En union libre		1,8 ***
Veuf		- 0,8
Séparé		1,2 *
Divorcé		- 0,1
Célibataire (jamais marié)		- 2,6 ***
(École élémentaire)		
Quelques années d'école secondaire		2,8 ***
De 11 à 13 années de scolarité		6,5 ***
Études postsecondaires partielles		5,8 ***
Certificat d'études postsecondaires		11,5 ***
Baccalauréat		21,9 ***
Maîtrise		24,8 ***

Suite à la page 11

Tableau 1 (suite)

	MODÈLE 1 Coefficient	MODÈLE 2 Coefficient
(De 1 à 5 mois d'ancienneté)		
De 6 à 11 mois d'ancienneté		0,6
De 1 à 5 ans d'ancienneté		3,8 ***
De 6 à 10 ans d'ancienneté		9,4 ***
De 11 à 20 ans d'ancienneté		15,1 ***
(Travail permanent)		
Travail saisonnier		-8,9 ***
Travail à forfait		-3,8 ***
Travail occasionnel		-5,2 ***
(Temps plein)		
Temps partiel		-4,9 ***
(Établissement de moins de 20 employés)		
Établissement de 20 à 99 employés		5,8 ***
Établissement de 100 à 500 employés		12,8 ***
Établissement de plus de 500 employés		18,9 ***
(Agriculture)		
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz		35,4 ***
Services publics		31,0 ***
Construction		36,1 ***
Fabrication de biens durables		21,1 ***
Fabrication de biens non durables		17,1 ***
Commerce de gros		16,5 ***
Commerce de détail		5,7 ***
Transport et entreposage		17,6 ***
Finance, assurances, immobilier et location		21,1 ***
Services professionnels, scientifiques et techniques		21,2 ***
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien		13,8 ***
Services d'enseignement		15,5 ***
Soins de santé et assistance sociale		6,4 ***
Information, culture et loisirs		15,4 ***
Hébergement et services de restauration		6,6 **
Autres services		11,6 ***
Administrations publiques		22,9 ***
(Cadres supérieurs)		
Autres cadres		- 5,7 *
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance		- 14,9 ***
Personnel en finance, en secrétariat et en administration		- 39,9 ***
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau		- 47,5 ***
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées		- 21,4 ***
Pers. professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières		- 6,3 **
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé		- 33,3 ***
Sciences sociales, administration publique et religion		- 21,1 ***
Enseignants		- 16,7 ***
Arts, culture, sports et loisirs		- 32,1 ***
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail, et des achats de grains		- 35,1 ***
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail		- 51,4 ***

Suite à la page 12

Tableau 1 (suite)

	MODÈLE 1 Coefficient	MODÈLE 2 Coefficient
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre personnel des services des aliments et boissons		- 49,8 ***
Personnel des services de protection		- 45,7 ***
Personnel de soutien familial et de garderie		- 57,6 ***
Personnel de supervision des services, pers. de l'hébergement et des des voyages, préposés dans les sports et les loisirs et personnel de la vente et des services		- 58,0 ***
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports		- 30,0 ***
Personnel des métiers de la construction		- 28,5 ***
Autres métiers		- 35,8 ***
Transport et conducteurs d'équipement lourd		- 48,8 ***
Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport, et personnel assimilé		- 51,2 ***
Professions propres au secteur primaire		- 45,7 ***
Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication		- 51,5 ***
Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique		- 61,3 ***
Constante	2,9 ***	2,7 ***
N	109 548	109 548
Valeur moyenne quadratique corrigée	0,12	0,57

Nota :

a) Les travailleurs indépendants ne sont pas inclus.

b) * = statistiquement significatif à un niveau de confiance de 90 %; ** = statistiquement significatif à un niveau de confiance de 95 %; *** = statistiquement significatif à un niveau de confiance de 99 %; les estimations sans * sont insignifiantes à ces trois niveaux de confiance.

Sources : Statistique Canada, 2014a; calculs des auteurs.

Il est plus approprié de déterminer s'il y a un avantage salarial dans le secteur public en tenant compte de différents facteurs tels que le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'expérience et d'autres variables qui influent sur le salaire d'une personne. La troisième colonne (Modèle 2) tient compte de ces particularités. Dans ce cas, l'avantage salarial du secteur public diminue pour se situer en moyenne à 10,8 %.¹⁶ La prise en compte de la syndicalisation réduit l'avantage salarial à 7,0 %.

Le tableau 1 fournit aussi des précisions sur les écarts de salaires selon diverses caractéristiques personnelles et professionnelles. Les caractéristiques figurant en caractères gras dans le tableau 1 représentent les groupes de référence auxquels on compare les autres indicateurs de la même catégorie. Par exemple, « femme » est la catégorie de référence pour le sexe. Ainsi, compte

16. L'Enquête sur la population active fournit des données selon la profession et le secteur d'activité. Toutefois, nous ne présentons pas l'avantage salarial du secteur public selon le secteur et la profession en raison de la faible taille des échantillons.

tenu des autres facteurs qui déterminent le salaire, les hommes gagnent en moyenne 11,4 % de plus que les femmes.

Comme on pouvait s'y attendre, des niveaux de scolarité supérieurs se traduisent par des salaires supérieurs. Les titulaires d'un diplôme universitaire gagnent en moyenne 21,9 % de plus que les personnes n'ayant fait que des études élémentaires.

De plus, les personnes ayant un emploi permanent à temps plein et plus d'ancienneté gagnent plus, en moyenne, que les personnes ayant un emploi à temps partiel, temporaire et moins d'ancienneté.

Il importe de souligner que les salaires ne sont qu'un élément du régime de rémunération globale. Selon des études antérieures, lorsqu'on tient compte des avantages sociaux, l'avantage salarial du secteur public augmente considérablement.

Comparaison des avantages sociaux dans les secteurs public et privé au Québec

Le fait que les travailleurs du secteur public au Québec jouissent d'un avantage salarial ne nous indique pas si leur rémunération globale est supérieure, comparable ou inférieure à celle des travailleurs du secteur privé. Les salaires ne constituent en effet qu'une partie de la rémunération totale des employés.

Malheureusement, des données individuelles sur les avantages sociaux – régimes de retraite, congés annuels, prestations de soins de santé, etc. – ne sont pas faciles à obtenir au Canada, ce qui explique l'absence d'études sur cet aspect de la rémunération des employés. Il est donc essentiel que l'organisme statistique canadien, Statistique Canada, élargisse la portée actuelle de son enquête pour recueillir et analyser des données sur les avantages sociaux.

Néanmoins, certaines données agrégées sur les avantages sociaux sont disponibles et leur analyse permet de déterminer en gros si les avantages sociaux du secteur public au Québec sont inférieurs, comparables ou supérieurs à ceux du secteur privé. La section examine quatre sources de données sur les avantages sociaux : les régimes de pension agréés, l'âge moyen de la retraite, la perte d'emploi (indicateur de la sécurité d'emploi) et le taux d'absentéisme des employés à temps plein.

Régimes de pension agréés

Les prestations de retraite sont le premier avantage social à examiner. Deux aspects importants méritent considération. Le premier est le pourcentage de travailleurs des deux secteurs participant à un régime de pension agréé. Le **tableau 2** présente les données sur les régimes de retraite au Canada et au Québec.¹⁷ En ce qui concerne la participation à un régime de pension agréé,

17. Les données sur les régimes de pension agréés (RPA) proviennent de l'Enquête sur les régimes de pension au Canada (RPC), qui est réalisée annuellement. Les données sur l'emploi total, quant à elles, proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Même si ces deux ensembles de données (RPC et EPA) sont

il y a une différence radicale entre le secteur public et le secteur privé. Selon les dernières données disponibles au moment de la rédaction, soit celles de 2013, 23,9 % des travailleurs du secteur privé au Canada participaient à un régime de pension agréé contre 87,8 % des travailleurs du secteur public.¹⁸

Le deuxième aspect à prendre en considération est le type de régime auquel les participants adhèrent. Un régime à prestations déterminées garantit les prestations de retraite qui seront versées au travailleur. Un régime à cotisations déterminées, par contre, verse des prestations de retraite fondées sur les cotisations des employés, celles de l'employeur et le rendement du régime au fil du temps. Les régimes à prestations déterminées se font de plus en plus rares dans le secteur privé en raison de leur coût élevé et des risques auxquels ils exposent l'employeur. En effet, dans le cadre d'un régime à prestations déterminées, l'employeur assume les risques financiers puisque les prestations qui seront versées à l'employé sont garanties. Si les rendements du fonds de placement du régime ne sont pas à la hauteur des attentes, l'employeur doit augmenter ses cotisations afin de pleinement capitaliser le régime.

Les données comparatives présentées dans le tableau 2 illustrent la rareté croissante des régimes à prestations déterminées dans le secteur privé et font ressortir le contraste par rapport à la prédominance de ce type de régime de retraite dans le secteur public. En 2013, 96,9 % des travailleurs québécois du secteur public participant à un régime de retraite bénéficiaient d'un régime à prestations déterminées, contre 58,5 % de ceux du secteur privé. Un peu plus de la moitié des travailleurs du secteur privé participent à un régime de retraite à prestations déterminées, mais des prestations garanties sont la norme dans le secteur public. Les travailleurs du secteur public au Québec sont beaucoup plus susceptibles de participer à un régime de pension agréé et de recevoir une pension « à prestations déterminées » que leurs homologues du secteur privé.

comparables, il convient de souligner certaines différences conceptuelles. Premièrement, les participants aux RPA canadiens vivant dans les réserves indiennes (dans toute province ou tout territoire) ainsi que ceux travaillant à l'étranger (moins de 1 % de l'effectif total des RPA) sont inclus dans les adhérents, mais exclus des estimations de l'Enquête sur la population active. Deuxièmement, les estimations concernant la population active sont des moyennes annuelles, tandis que l'effectif des régimes de pension représente le nombre de participants actifs et rémunérés au 1^{er} janvier 2013. Troisièmement, l'Enquête sur la population active ne tient pas compte des militaires travaillant à temps plein.

18. Au Québec, 23,8 % des travailleurs du secteur privé participaient à un régime de pension agréé en 2013. La proportion de travailleurs du secteur public participant à un régime de pension agréé, quant à elle, atteignait 102,3 %. Ce chiffre découle des différences entre les enquêtes RPC et EPA qui sont signalées dans la note de bas de page précédente. L'estimation étant excessive, nous l'avons exclue du tableau 2.

Tableau 2

Participants à un régime de pension agréé (RPA) au Québec et au Canada, selon le type de régime et le secteur public ou privé (au 1^{er} janvier 2013)

	QUÉBEC			CANADA		
	Total (public et privé)	Secteur privé	Secteur public	Total (public et privé)	Secteur privé	Secteur public
<i>Nombre total d'adhérents à un :</i>						
régime à prestations déterminées	1 566 092	677 385	888 707	6 184 982	3 005 678	3 179 304
régime à cotisations déterminées	1 257 799	396 301	861 498	4 422 838	1 427 067	2 995 771
autre régime de pension	180 975	164 857	16 118	1 030 311	884 029	146 282
Emploi total, 2013	127 318	116 227	11 091	731 833	694 582	37 251
Pourcentage des employés participant à un régime de pension	42,1	23,8	*n/d	38,2	23,9	87,8
<i>En pourcentage du nombre d'adhérents</i>						
à des régimes à prestations déterminées	80,3	58,5	96,9	71,5	47,5	94,2
à des régimes à cotisations déterminées	11,6	24,3	1,8	16,7	29,4	4,6
à d'autres régimes de pension	8,1	17,2	1,2	11,8	23,1	1,2

Nota :

a) L'emploi total comprend les travailleurs des secteurs public et privé ainsi que les travailleurs indépendants ayant une entreprise constituée en personne morale (ayant ou non une aide rémunérée). Les travailleurs indépendants ayant une entreprise constituée en personne morale sont compris dans le secteur privé parce qu'ils peuvent participer à un régime de pension agréé (RPA).

b) Les données sur les régimes de pension agréés (RPA) proviennent de l'Enquête sur les régimes de pension au Canada (RPC), qui est réalisée annuellement. Les données sur l'emploi total, quant à elles, proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Même si ces deux ensembles de données (RPC et EPA) sont comparables, il convient de souligner certaines différences conceptuelles :

i) Les participants aux RPA canadiens vivant dans les réserves indiennes (dans toute province ou tout territoire) ainsi que ceux travaillant à l'étranger (moins de 1 % de l'effectif total des RPA) sont inclus dans les adhérents, mais exclus des estimations de l'Enquête sur la population active;

ii) Les estimations concernant la population active sont des moyennes annuelles, tandis que l'effectif des régimes de pension représente le nombre de participants actifs et rémunérés au 1^{er} janvier 2013;

iii) L'Enquête sur la population active ne tient pas compte des militaires travaillant à temps plein; cependant, des corrections sont apportées aux estimations concernant la population active pour tenir compte de cette différence.

c) En raison de certaines différences conceptuelles entre l'enquête RPC et l'EPA, les pourcentages d'employés participant à un régime de pension pourraient être inférieurs aux chiffres figurant dans ce tableau.

d) La proportion de travailleurs du secteur public participant à un régime de pension agréé atteint 102,3 %. Ce chiffre découle des différences entre les enquêtes RPC et EPA qui sont signalées dans la note b). L'estimation étant excessive, nous l'avons exclue du tableau.

e) Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux.

Sources : Statistique Canada, 2014b et 2014c; calculs des auteurs.

Âges moyen et médian de la retraite

Les **tableaux 3a** et **3b** présentent les données sur l'âge moyen et l'âge médian de la retraite des salariés des secteurs public et privé pour la période de 2009 à 2013, pour l'ensemble du Canada et les différentes provinces.¹⁹ Peu importe

19. Statistique Canada a indiqué qu'il faut faire preuve de prudence lorsqu'on utilise les données sur l'âge de la retraite en raison de la faible taille des échantillons, surtout en ce qui concerne les provinces. Nous avons utilisé des moyennes sur cinq ans (de 2009 à 2013) pour atténuer ce problème.

que l'on examine l'âge moyen ou l'âge médian, on constate que les travailleurs québécois du secteur public prennent leur retraite plus tôt que ceux du secteur privé. Plus précisément, au Québec, les salariés du secteur public prennent leur retraite en moyenne 2,9 ans avant ceux du secteur privé. Dans le cas de l'âge médian, l'écart est de 2,7 ans.

Tableau 3a

Âge moyen de la retraite pour la période de 2009 à 2013

	Total	Employés du secteur public	Employés du secteur privé	Nombre d'années d'écart
Canada	62,4	60,6	63,0	2,4
Terre-Neuve-et-Labrador	60,3	58,7	61,4	2,7
Île-du-Prince-Édouard	62,4	60,9	62,9	2,0
Nouvelle-Écosse	62,2	60,2	63,4	3,1
Nouveau-Brunswick	62,2	60,2	63,4	3,3
Québec	61,1	59,1	62,0	2,9
Ontario	62,7	61,4	62,8	1,4
Manitoba	63,2	61,2	63,8	2,5
Saskatchewan	63,3	60,9	63,8	2,9
Alberta	63,4	62,4	63,7	1,3
Colombie-Britannique	63,3	61,0	63,8	2,8

Nota :

a) Le total comprend les travailleurs des secteurs public et privé, et les travailleurs indépendants (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés).

b) L'écart pourrait ne pas correspondre exactement à la différence entre les données affichées dans le tableau, étant donné qu'on a arrondi l'âge de la retraite tant pour le secteur public que pour le secteur privé.

Sources : Statistique Canada, 2014d; calculs des auteurs.

Tableau 3b

Âge médian de la retraite pour la période de 2009 à 2013

	Total	Employés du secteur public	Employés du secteur privé	Nombre d'années d'écart
Canada	62,3	60,3	63,2	2,9
Terre-Neuve-et-Labrador	60,2	58,5	62,1	3,6
Île-du-Prince-Édouard	62,1	61,2	63,3	2,1
Nouvelle-Écosse	61,0	59,9	63,5	3,6
Nouveau-Brunswick	62,3	59,9	64,0	4,1
Québec	60,3	58,7	61,4	2,7
Ontario	63,0	61,4	63,4	2,0
Manitoba	63,0	61,0	64,0	3,0
Saskatchewan	63,2	61,0	64,2	3,3
Alberta	63,9	63,1	64,3	1,2
Colombie-Britannique	63,2	60,3	63,9	3,6

Nota et sources : Les mêmes que pour le tableau 3a.

La perte d'emploi, indicateur de la sécurité d'emploi

Le **tableau 4** présente les données de 2013 sur les pertes d'emplois à temps plein au Canada et dans les différentes provinces. Les pertes d'emploi s'expliquent notamment par la délocalisation, la faillite d'entreprises, la conjoncture économique et le licenciement. En 2013, 4,2 % des salariés du secteur privé ont perdu leur emploi au Québec, par rapport à seulement 0,5 % des salariés du secteur public.

Tableau 4
Pertes d'emploi par catégorie de travailleurs, 2013

	Pertes d'emploi (en milliers)			Pertes d'emploi (en pourcentage de l'emploi)			
	Total	Secteur public	Secteur privé	Total	Secteur public	Secteur privé	Écart (points de pourcentage)
Canada	440,8	25,4	415,3	2,9	0,7	3,6	2,9
Terre-Neuve-et-Labrador	9,9	0,8	9,1	4,7	1,2	6,4	5,2
Île-du-Prince-Édouard	2,3	0,3	2,1	3,7	1,4	5,0	3,6
Nouvelle-Écosse	13,4	1,0	12,4	3,4	0,9	4,5	3,6
Nouveau-Brunswick	14,3	0,9	13,4	4,6	1,0	6,0	4,9
Québec	115,4	4,7	110,7	3,3	0,5	4,2	3,7
Ontario	179,6	10,2	169,4	3,1	0,8	3,8	3,0
Manitoba	10,3	0,8	9,5	1,9	0,5	2,5	2,0
Saskatchewan	6,7	0,8	6,0	1,5	0,6	1,9	1,4
Alberta	37,6	2,4	35,1	2,0	0,6	2,4	1,7
Colombie-Britannique	51,3	3,6	47,7	2,7	0,8	3,3	2,5

Nota :

- L'emploi total comprend les travailleurs des secteurs public et privé. Les travailleurs indépendants ne sont pas pris en compte.
- Les raisons des pertes d'emploi comprennent les suivantes : 1) déménagement de l'entreprise, 2) faillite de l'entreprise, 3) conjoncture économique, et 4) congédiement. Les pertes d'emploi dues à la fin d'un emploi temporaire, occasionnel ou saisonnier ne sont pas prises en compte.
- L'écart en points de pourcentage pourrait ne pas correspondre exactement à la différence entre les données du fait de l'arrondissement des pourcentages de pertes d'emploi dans les deux secteurs.

Sources : Statistique Canada, 2014b et 2014f; calculs des auteurs.

Taux d'absentéisme des employés à temps plein

Le **tableau 5** présente trois mesures différentes du taux d'absentéisme : le taux de fréquence, le taux d'inactivité et les jours perdus par travailleur. Toutes les données sont pour 2013.

Le taux de fréquence est le pourcentage de travailleurs à temps plein qui étaient absents pendant la semaine de référence de l'enquête. En 2013, 11,6 % des travailleurs à temps plein du secteur public au Québec ont été absents à un moment donné au cours de la semaine de référence, par rapport à 7,8 % de leurs homologues du secteur privé.

Tableau 5

Taux d'absentéisme des employés à temps plein des secteurs public et privé, 2013

	Taux de fréquence (en pourcentage)				Taux d'inactivité (en pourcentage)				Jours perdus par travailleur			
	Total	Secteur public	Secteur privé	Écart (points de pourcentage)	Total	Secteur public	Secteur privé	Écart (points de pourcentage)	Total	Secteur public	Secteur privé	Écart (nombre de jours)
Canada	8,0	10,2	7,2	3,0	3,6	4,8	3,2	1,6	9,0	12,1	8,1	4,0
NL	8,0	11,4	6,3	5,1	4,2	6,1	3,3	2,8	10,5	15,1	8,4	6,7
PE	8,4	11,0	6,9	4,1	4,0	5,5	3,3	2,2	10,0	13,7	8,1	5,6
NS	8,8	9,8	8,3	1,5	4,0	5,1	3,6	1,5	10,1	12,8	9,1	3,7
NB	8,7	11,4	7,5	3,9	4,3	6,0	3,7	2,3	10,8	14,9	9,3	5,6
QC	8,7	11,6	7,8	3,8	4,1	5,7	3,6	2,1	10,2	14,2	8,9	5,3
ON	7,4	9,3	6,8	2,5	3,2	4,2	2,9	1,3	7,9	10,4	7,2	3,2
MB	9,2	11,4	8,3	3,1	4,2	5,6	3,6	2,0	10,4	13,9	9,0	4,9
SK	9,0	10,7	8,2	2,5	4,0	4,8	3,7	1,1	10,0	12,1	9,1	3,0
AB	7,4	9,8	6,9	2,9	3,1	4,2	2,9	1,3	7,8	10,5	7,3	3,2
BC	8,0	9,9	7,4	2,5	4,0	5,1	3,7	1,4	10,1	12,7	9,3	3,4

Nota :

- Les données ne concernent que les absences pour des raisons personnelles, à savoir la maladie ou l'incapacité et les obligations personnelles ou familiales.
- La fréquence des absences est le pourcentage des travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré une absence au cours de la semaine de référence. Cette mesure ne tient pas compte de la durée de l'absence – que ce soit une heure, une journée ou une semaine entière.
- Le taux d'inactivité représente la proportion d'heures perdues par rapport au nombre total d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par tous les employés à temps plein. Cette mesure tient compte à la fois de la fréquence et de la durée de l'absence.
- Le nombre de jours perdus par travailleur est calculé en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimé de jours de travail dans l'année, soit 250. Conformément à d'autres études menées sur le sujet, on a estimé à 250 le nombre de jours ouvrables dans l'année. Ce nombre repose sur l'hypothèse selon laquelle le travailleur à temps plein typique travaille 5 jours par semaine et a droit à tous les jours fériés (environ 10 jours par année). Ainsi, le potentiel annuel de travail d'un travailleur typique est calculé en multipliant 52 semaines par 5 et en soustrayant 10 congés fériés, ce qui donne 250 jours. Cela permet de calculer le nombre de jours perdus par travailleur dans l'année.

Sources: Statistique Canada, 2014e; calculs des auteurs.

Cependant, le taux de fréquence ne tient pas compte de la durée de l'absence. Or la durée est importante, l'absence pouvant ne durer que quelques heures. Le taux d'inactivité correspond au nombre d'heures perdues en proportion du nombre habituel d'heures de travail par semaine des travailleurs à temps plein. En 2013, 5,7 % des heures au cours d'une semaine type ont été perdues en raison d'absences dans le secteur public. Dans le secteur privé, le taux correspondant a été de seulement 3,6 %.

La troisième mesure figurant dans le tableau 5 est le nombre moyen de jours perdus par travailleur par année.²⁰ En 2013, les employés à temps plein du secteur privé ont perdu en moyenne 8,9 jours et ceux du secteur public, 14,2 jours.

Résumé

Les données disponibles sont insuffisantes pour calculer les écarts entre les avantages sociaux du secteur public et ceux du secteur privé au Québec ou pour établir des conclusions définitives là-dessus, mais elles semblent indiquer que le secteur public bénéficie d'avantages sociaux plus généreux que le secteur privé. Plus précisément, les salariés du secteur public au Québec jouissent de taux plus élevés de participation à un régime de pension et à un régime à prestations déterminées; en outre, ils prennent leur retraite plus tôt, connaissent des taux de perte d'emploi plus faibles et affichent des taux d'absence plus élevés que les salariés du secteur privé.

20. On obtient cette mesure en multipliant le taux d'inactivité par le nombre de jours ouvrables dans l'année.

Conclusion

L'analyse empirique des salaires et l'examen des données disponibles sur les avantages sociaux au Québec indiquent que les fonctionnaires bénéficient de salaires plus élevés et probablement de meilleurs avantages sociaux que leurs homologues du secteur privé. Plus précisément, les travailleurs québécois du secteur public – à savoir les fonctionnaires des gouvernements fédéral et provincial et des administrations locales – affichent en moyenne un avantage salarial de 10,8 % par rapport à ceux du secteur privé, après correction pour tenir compte des caractéristiques personnelles (sexe, âge, état matrimonial, niveau de scolarité, ancienneté, taille de l'établissement, type d'emploi, secteur d'activité, profession, etc.). Lorsque l'analyse tient aussi compte de la syndicalisation, l'avantage salarial du secteur public au Québec passe à 7,0 %.

L'examen des données disponibles sur les avantages sociaux donne par ailleurs à penser que les fonctionnaires s'en tirent mieux que les salariés du secteur privé au Québec. Ainsi, 23,9 % des travailleurs du secteur privé au Canada participent à un régime de pension agréé, contre 87,8 % de ceux du secteur public. En outre, 96,9 % des travailleurs québécois du secteur public participant à un régime de pension agréé ont bénéficié d'un régime à prestations déterminées en 2013, contre 58,5 % de ceux du secteur privé. De plus, au Québec, les fonctionnaires prennent leur retraite en moyenne 2,9 ans plus tôt que leurs homologues du secteur privé. Ils bénéficient également d'une meilleure sécurité d'emploi : en 2013, 4,2 % des travailleurs du secteur privé ont perdu leur emploi par rapport à 0,5 % des travailleurs du secteur public. Enfin, au Québec, les fonctionnaires affichent des taux d'absentéisme plus élevés que leurs homologues du secteur privé. Par exemple, les employés à temps plein du secteur public ont perdu plus de jours de travail en 2013 pour des raisons personnelles (14,2) que leurs homologues du secteur privé (8,9).

Manifestement, les travailleurs du secteur public au Québec bénéficient de salaires plus élevés et sans doute de meilleurs avantages sociaux que leurs homologues du secteur privé.

Références bibliographiques

Bender, Keith A. (1998). « The Central Government-Private Sector Wage Differential », *Journal of Economic Surveys*, vol. 12, n° 2, p. 177-220.

Biggs, Andrew, et Jason Richwine (2011). *Comparing Federal and Private Sector Compensation*, document de travail n° 2011-02 (mars), American Enterprise Institute. <<http://www.aei.org/publication/comparing-federal-and-private-sector-compensation/>>

Choudhury, Sharmila (1994). « New Evidence on Public Sector Wage Differentials », *Applied Economics*, vol. 26, n° 3, p. 259-266.

Christensen, Sandra (1980). *Unions and the Public Interest*, Institut Fraser.

Commission des relations de travail dans la fonction publique (2012). *Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération*, gouvernement du Canada.

Ehrenberg, R. G., et J.L. Schwarz (1986). « Public-Sector Labor Markets ». In *Handbook of Labor Economics* (vol. 2), sous la dir. de Orley Ashenfelter et de Richard Layard, p. 1219-1260. Amsterdam : North-Holland.

Gregory, Robert, et Jeffrey Borland (1999). « Recent Developments in Public Sector Labor Markets ». In *Handbook of Labor Economics* (vol. 3), sous la dir. de Orley Ashenfelter et de David Card, p. 3573-3630. Amsterdam : North-Holland.

Gunderson, Morley (1978). « Data on Public Sector Wages in Canada ». In *Public Employment and Compensation in Canada: Myths and Realities*, sous la direction de David Foot, p. 107-126. Toronto : Butterworths.

Sites Web accessibles le 19 décembre 2014.

Gunderson, Morley (1979). « Earnings Differentials between the Public and Private Sectors », *Canadian Journal of Economics*, vol. 12, n° 2, p. 228-242.

Gunderson, Morley, Douglas Hyatt et Craig Riddell (2000). *Pay Differences between the Government and Private Sectors: Labour Force Survey and Census Estimates*, document de travail no W|10 des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Kopelman, Jason L., et Harvey S. Rosen (2014). *Are Public Sector Jobs Recession-Proof? Were They Ever?*, document de travail n° 20692 du National Bureau of Economic Research.

Kornai, Janos (1986). « The Soft Budget Constraint », *Kyklos*, vol. 39, n° 1, p. 3-30.

Kornai, Janos (1992). *The Socialist System: The Political Economy of Communism*, Princeton University Press.

Kornai, Janos, Eric Maskin et Gérard Roland (2003). « Understanding the Soft Budget Constraint », *Journal of Economic Literature*, vol. 41, n° 4, décembre, p. 1095-1136.

Lahey, James (2011). « Controlling Federal Compensation Costs: Towards a Fairer and More Sustainable System ». In *How Ottawa Spends 2011–2012*, sous la dir. de Christopher Stoney et de G. Bruce Doern, p. 84-105. Montréal : McGill-Queen's University Press.

Mallett, Ted, et Queenie Wong (2008). *Wage Watch: A Comparison of Public-Sector and Private-Sector Wages*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. <<http://www.cfib.ca/research/reports/rr3077.pdf>>

Moore, William J., et John Raisian (1991). « Government Wage Differentials Revisited », *Journal of Labor Research*, vol. 12, n° 1, p. 13-33.

Mueller, Richard E. (1998). « Public-Private Sector Wage Differentials in Canada: Evidence from Quantile Regressions », *Economic Letters*, vol. 60, n° 2, p. 229-235.

Mueller, Richard E. (2000). « Public- and Private-Sector Wage Differentials in Canada Revisited », *Industrial Relations*, vol. 39, n° 3, p. 375-400.

Munnell, Alicia H., et Rebecca Cannon Fraenkel (2013). *Public Sector Workers and Job Security*, Centre for Retirement Research at Boston College. <<http://crr.bc.edu/briefs/public-sector-workers-and-job-security/>>

Palacios, Milagros, et Jason Clemens (2013). *Comparing Public and Private Sector Compensation in Canada*, Institut Fraser.

Prescott, David, et Bo Wandschneider (1999). « Public/Private sector Wage Differentials in Canada—Evidence from the 1991 and 1982 Surveys of Consumer Finance », *Applied Economics*, vol. 31, n° 6, p. 723-731.

Québec, ministère des Finances (2014). *Budget 2014-2015 – 4 juin 2014, Plan budgétaire*, gouvernement du Québec. <<http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2014-2015a/fr/documents/Planbudgetaire.pdf>>

Ramoni-Perazzi, Josefa, et Don Bellante (2007). « Do Truly Comparable Public and Private Sector Workers Show Any Compensation Differential? », *Journal of Labor Research*, vol. 28, n° 1, p. 117-133.

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2006). *Examen des dépenses et comparabilité de la politique de rémunération dans le secteur public fédéral*, gouvernement du Canada. <<http://www.tbs-sct.gc.ca/report/orp/2007/er-ed/er-ed-fra.asp>>

Shapiro, Daniel M., et Morton Stelcner (1989). « Canadian Public-Private Sector Earnings Differentials, 1970–1980 », *Industrial Relations*, vol. 28, n° 1, p. 72-81.

Smith, Sharon (1976). « Pay Differentials between Federal Government and Private Sector Workers », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 29, n° 1, janvier, p. 179-197.

Smith, Sharon (1977). « Government Wage Differentials », *Journal of Urban Economics*, vol. 4, n° 3, juillet, p. 248-271.

Speer, Sean (sous la dir.) (2014). *L'endettement public du Québec – Ni remarqué, ni contrôlé*, Institut Fraser. <<http://www.fraserinstitute.org/uploadedFiles/fraser-ca/Content/research-news/research/publications/l-endettement-public-du-quebec-ni-remarque-ni-controle.pdf>>

Statistique Canada (2014a). *Enquête sur la population active (mensuelle)*, fichier de microdonnées (de janvier à décembre 2013). Données envoyées par Statistique Canada en juillet 2014.

Statistique Canada (2014b). *Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'emploi selon la catégorie de travailleur, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et le sexe*, tableau CANSIM 282-0012, gouvernement du Canada.

Statistique Canada (2014c). *Adhérents aux régimes de pension agréés (RPA), selon la région d'emploi, le secteur, le genre de régime (à prestations déterminées, à cotisations déterminées et autres) et l'état contributif du régime, par province au 1er janvier 2013*, tableaux personnalisés (données reçues le 9 septembre 2014), gouvernement du Canada.

Statistique Canada (2014d). *Âges moyen et médian à la retraite selon le sexe et la catégorie de travailleur, au Canada et dans les provinces, moyenne annuelle*, tableaux personnalisés tirés de l'Enquête sur la population active (données reçues le 15 août 2014), gouvernement du Canada.

Statistique Canada (2014e). *Taux d'absence chez les employés à temps plein selon le sexe et le secteur public et privé, au Canada et dans les provinces*, tableaux personnalisés tirés de l'Enquête sur la population active (données reçues le 29 août 2014), gouvernement du Canada.

Statistique Canada (2014f). *Pertes d'emplois selon la raison et la catégorie de travailleurs au Canada et dans les provinces*, tableaux personnalisés tirés de l'Enquête sur la population active (données reçues le 21 août 2014).

Statistique Canada (2014g). *Guide de l'enquête sur la population active*, n° 71-543-G au catalogue.

<<http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/71-543-g2014001-fra.pdf>>

Tiagi, Raaj (2010). « Public Sector Wage Premium in Canada: Evidence from Labour Force Survey », *Labour*, vol. 24, n° 4, p. 456-473.

Venti, Steven (1985). *Wages in the Federal and Private Sectors*, document de travail n° 1641 du National Bureau of Economic Research.

À propos des auteurs

Charles Lammam

Charles Lammam est directeur associé, Politiques fiscales et budgétaires à l'Institut Fraser. Depuis son entrée en fonction, M. Lammam a publié plus de 40 études examinées par des pairs et 170 articles d'opinion sur un vaste éventail d'enjeux économiques dont la fiscalité, les finances publiques, les régimes de retraite, l'investissement, la mobilité des revenus, la main-d'œuvre, l'esprit d'entreprise, les partenariats public-privé et les dons de bienfaisance. Ses textes d'opinion ont paru dans tous les grands journaux nationaux et régionaux au Canada (y compris le *Globe and Mail* et le *National Post*) ainsi que dans des publications américaines réputées (dont les magazines *Forbes* et *The American*). M. Lammam fait régulièrement des exposés à divers groupes, publie des commentaires dans la presse écrite, et participe à des émissions radiophoniques et télévisées partout au pays traitant des recherches de l'Institut. Il a également témoigné à titre d'expert devant des comités de la Chambre des Communes. M. Lammam est titulaire d'une maîtrise en politiques publiques et d'un baccalauréat ès arts avec une majeure en économie et une mineure en administration des affaires de l'Université Simon Fraser.

Milagros Palacios

Milagros Palacios est économiste principale de recherche à l'Institut Fraser. Depuis son entrée en fonction, elle a signé et cosigné plus de 70 études et plus de 70 articles d'opinion sur diverses questions de politiques publiques, notamment la fiscalité, les finances publiques, l'investissement, la productivité, les marchés de l'emploi et les dons de bienfaisance. Elle est coauteure de quatre livres, et ses textes d'opinion ont récemment paru dans de grands quotidiens canadiens comme le *National Post*, le *Toronto Sun*, le *Windsor Star* et le *Vancouver Sun*. Mme Palacios détient un baccalauréat en génie industriel de l'Université pontificale catholique du Pérou et une maîtrise en économie de l'Université de Concepción, au Chili.

Feixue Ren

Feixue Ren a été chercheuse stagiaire à l'Institut Fraser en 2014. Elle est titulaire d'une maîtrise en économie de l'Université Lakehead et d'un baccalauréat en statistique de l'Université normale du Hunan, en Chine. Depuis son entrée en fonction, elle a collaboré à diverses études sur la politique budgétaire, notamment en ce qui concerne la compétitivité fiscale et la dette publique.

Jason Clemens

Jason Clemens est vice-président directeur de l'Institut Fraser. Il a occupé plusieurs postes de directeur à l'Institut de 1996 à 2008; il a notamment été responsable de la qualité de la recherche, du budget et de la planification stratégique, ainsi que des études budgétaires. Tout récemment, il était directeur de la recherche à l'Institut Macdonald-Laurier (IML), à Ottawa, et a occupé pendant plus de trois ans des fonctions similaires au Pacific Research Institute, à San Francisco. M. Clemens est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Windsor, ainsi que d'un diplôme post-baccalauréat en économie de l'Université Simon Fraser. Il est l'auteur de plus de 70 études importantes sur une grande variété de sujets, dont la fiscalité, les dépenses publiques, la réglementation du marché du travail, le secteur bancaire, la réforme de l'assistance sociale, les soins de santé, la productivité et l'esprit d'entreprise. Il a également publié près de 300 articles dans de nombreux journaux américains, canadiens et internationaux, notamment le *Wall Street Journal*, l'*Investor's Business Daily*, le *Washington Post*, le *Globe and Mail* et le *National Post*. En 2012, le gouverneur général du Canada, au nom de Sa Majesté la Reine, lui a remis à la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II pour souligner sa contribution à l'avancement du pays.

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier les réviseurs anonymes de leurs commentaires, suggestions et idées. Toute erreur ou omission relève de la seule responsabilité des auteurs. Les chercheurs ayant travaillé indépendamment, les idées et les conclusions présentées dans l'ouvrage ne reflètent pas nécessairement celles du conseil d'administration de l'Institut Fraser, des membres de son personnel ou de ses sympathisants.

Informations sur la publication

Distribution

Ces publications sont offertes sur le site <<http://www.fraserinstitute.org>> en format PDF (*Portable Document Format*) et peuvent être consultées avec Adobe Acrobat et Adobe Reader^{MD}, versions 7 ou ultérieures. Adobe Reader^{MD} XI, la version la plus récente, peut être obtenue gratuitement sur le site Adobe Systems Inc. à <<http://get.adobe.com/reader/>>. Les utilisateurs ayant des difficultés à voir ou à imprimer les fichiers PDF en utilisant des applications d'autres fabricants (p. ex., Aperçu^{MD} d'Apple) devraient utiliser les logiciels Reader^{MD} ou Acrobat^{MD}.

Commande de publications

Pour commander les publications de l'Institut Fraser, veuillez communiquer avec le coordinateur des publications :

- Par courriel : sales@fraserinstitute.org
- Par téléphone : 604 688-0221, poste 580
ou en composant le numéro sans frais 1 800 665-3558, poste 580
- Par télécopieur : 604 688-8539.

Médias

Les médias sont priés d'adresser leurs demandes de renseignements à notre service des communications :

- Par téléphone : 604 714-4582
- Par courriel : communications@fraserinstitute.org.

Droits d'auteur

© 2015 Institut Fraser. Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire un extrait quelconque de cette publication de quelque manière que ce soit sans autorisation écrite, si ce n'est dans le cas de brèves citations au sein d'articles critiques ou de revues.

Date de parution Février 2015

ISBN 978-0-88975-335-8

Citation

Lammam, Charles, Milagros Palacios, Feixue Ren et Jason Clemens (2015). *Comparaison de la rémunération dans les secteurs public et privé au Québec*. Institut Fraser. <<http://www.fraserinstitute.org>>

Conception de la couverture Monica Thomas

Image de couverture

Two office workers at a desk © Huhulin, Dreamstime.

Soutenir l'Institut Fraser

Pour savoir comment soutenir l'Institut Fraser, veuillez communiquer avec le service du développement :

- Service du développement, Institut Fraser
Fourth Floor, 1770 Burrard Street
Vancouver, BC, V6J 3G7 Canada
- Par téléphone (sans frais) : 1 800 665-3558, poste 586
- Par courriel : development@fraserinstitute.org
- Par le site Web : <<http://www.fraserinstitute.org/fr/support-us/overview.aspx>>

Mission, financement et indépendance

L'Institut Fraser offre des services utiles à la population. Il publie des informations objectives sur les effets économiques et sociaux de politiques gouvernementales actuelles. Il propose également des études, notamment fondées sur des données probantes, sur les options de politiques susceptibles d'améliorer la qualité de vie.

L'Institut est un organisme à but non lucratif. Ses activités sont financées par des dons de bienfaisance, des dons sans restrictions, la vente de billets pour les événements organisés et les commandites connexes, les redevances à l'égard de produits pour diffusion publique par un tiers, et la vente de publications.

Toutes les études, qui sont menées et publiées indépendamment du conseil d'administration de l'Institut et de ses donateurs, font l'objet d'un examen rigoureux par des experts externes.

Les opinions exprimées par l'auteur lui sont propres, et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Institut, de son conseil d'administration, de ses donateurs et sympathisants ou de son personnel. Cette publication n'implique aucunement que l'Institut Fraser, son personnel ou ses administrateurs souhaitent l'adoption ou le rejet d'un projet de loi, quel qu'il soit, ou bien qu'ils soutiennent ou dénoncent un parti politique ou un candidat donné.

L'Institut considère comme sain le débat public entre concitoyens qui veulent améliorer la qualité de vie par de meilleures politiques publiques. C'est pourquoi il accueille favorablement l'examen factuel détaillé des études publiées, y compris la vérification des sources de données, la reproduction de ses méthodes analytiques et les discussions éclairées sur les effets pratiques des mesures politiques recommandées.

À propos de l'Institut Fraser

Notre mission consiste à améliorer la qualité de vie des Canadiens et des générations à venir en étudiant, en mesurant et en diffusant les effets des politiques gouvernementales, de l'entrepreneuriat et des choix sur leur bien-être.

Évaluation par les pairs – validation de l'exactitude de nos recherches

L'Institut Fraser applique à ses travaux de recherche un rigoureux processus d'examen par les pairs. Nos études et grands projets de recherche, de même que les modifications de fond apportées à nos travaux, sont tous examinés par des spécialistes du domaine concerné. Dans la mesure du possible, l'examen externe s'effectue à l'aveugle. Les mises à jour ou les nouvelles éditions d'études déjà examinées ne font pas l'objet d'une évaluation, sauf en cas d'importantes modifications méthodologiques.

Les directeurs des services de recherche de l'Institut, qui sont responsables de veiller à ce que toutes les études publiées fassent l'objet d'un examen approprié par les pairs, surveillent ce processus d'examen. En cas de désaccord au cours du processus d'examen par les pairs, l'Institut peut faire appel à son Comité consultatif de rédaction, lequel est composé de spécialistes du Canada, des États-Unis et d'Europe, pour le résoudre.

Comité consultatif de rédaction

Membres

Prof. Terry L. Anderson	Prof. Herbert G. Grubel
Prof. Robert Barro	Prof. James Gwartney
Prof. Michael Bliss	Prof. Ronald W. Jones
Prof. Jean-Pierre Centi	Dr. Jerry Jordan
Prof. John Chant	Prof. Ross McKittrick
Prof. Bev Dahlby	Prof. Michael Parkin
Prof. Erwin Diewert	Prof. Friedrich Schneider
Prof. Stephen Easton	Prof. Lawrence B. Smith
Prof. J.C. Herbert Emery	Dr. Vito Tanzi
Prof. Jack L. Granatstein	

Anciens membres

Prof. Armen Alchian*	Prof. F.G. Pennance*
Prof. James M. Buchanan*†	Prof. George Stigler*†
Prof. Friedrich A. Hayek*†	Sir Alan Walters*
Prof. H.G. Johnson*	Prof. Edwin G. West*

* décédé; † prix Nobel