

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



par Charles Lammam,  
Milagros Palacios, et Feixue Ren

### CONCLUSIONS PRINCIPALES

- À l'aide des données sur les travailleurs individuels de janvier à décembre 2015, ce rapport estime l'écart salarial entre les secteurs public et privé au Québec. Il évalue aussi les quatre avantages sociaux dont les données sont disponibles, pour tenter de quantifier les écarts de rémunération entre les deux secteurs.
- 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 9,1 % par rapport à leurs homologues du secteur privé en 2015. Lorsque l'analyse tient également compte de la syndicalisation, l'avantage salarial du secteur public baisse pour se situer à 5,5 %.
- Les données disponibles sur les avantages sociaux suggèrent que le secteur public bénéficie d'un avantage par rapport au secteur privé. Par exemple, 89,3 % des fonctionnaires canadiens participaient à un régime de pension agréé, comparé à 23,8 % des travailleurs du secteur privé. Parmi ceux qui participaient à un régime de pension agréé au Québec, 96,9 % des fonctionnaires bénéficiaient d'un régime de pension à prestations déterminées, comparé à un peu plus de la moitié (57,9 %) des travailleurs du secteur privé.
- Par ailleurs, les employés gouvernementaux prennent leur retraite plus tôt que leurs homologues du secteur privé – environ 2,8 ans en moyenne – et sont beaucoup moins susceptibles de perdre leur emploi (4,5 % dans le secteur privé contre 0,6 % dans le secteur public).
- De plus, les employés à temps plein du secteur public ont perdu plus de temps de travail en 2015 pour des raisons personnelles (16,5 journées en moyenne) que leurs homologues du secteur privé (9,6 jours).

## Introduction

Alors qu'il cherche à assainir les finances publiques après des années de déficits persistants et d'accroissement de la dette, le gouvernement du Québec reconnaît l'importance cruciale d'un meilleur contrôle des dépenses. Un important secteur de dépenses à examiner est la rémunération des fonctionnaires, qui absorbe environ la moitié des dépenses annuelles des programmes gouvernementaux.

Vu l'intérêt croissant que suscite la comparaison des salaires et avantages sociaux du secteur public et du secteur privé, ce rapport s'appuie sur les recherches antérieures de l'Institut Fraser pour comparer la rémunération au gouvernement et dans le secteur privé au Québec (Lammam et coll., 2015a). À l'aide des données sur les travailleurs individuels de janvier à décembre 2015, ce rapport met à jour les estimations passées des écarts salariaux entre les travailleurs du secteur public au Québec (incluant les employés des gouvernements fédéral, provincial et municipaux) et leurs homologues du secteur privé. Il évalue aussi quatre avantages sociaux dont les données sont disponibles, afin de quantifier les écarts entre les deux secteurs.

D'entrée de jeu, il est important de souligner que les salaires ne sont qu'un élément de la rémunération globale. Divers avantages sociaux comme les pensions, l'assurance soins médicaux et dentaires, les vacances, l'assurance-vie et invalidité, et ainsi de suite, affectent les

niveaux de rémunération globale. Dans ce rapport, nous ne sommes pas en mesure d'évaluer l'avantage salarial global dans le secteur public en raison d'un manque de données sur les avantages sociaux. Nous présentons toutefois les données qui sont disponibles sur les avantages sociaux pour mieux voir les différences dans ces avantages sociaux entre les secteurs public et privé.

La première section de ce rapport contient certaines statistiques élémentaires sur le travail dans le secteur public et le secteur privé au Québec. La deuxième section présente les résultats des calculs effectués pour déterminer l'avantage salarial du secteur public. La troisième section compare les avantages sociaux pour lesquels des données sont disponibles, afin de vérifier la vraisemblance que les avantages sociaux soient également plus généreux dans le secteur public que dans le secteur privé.<sup>1</sup>

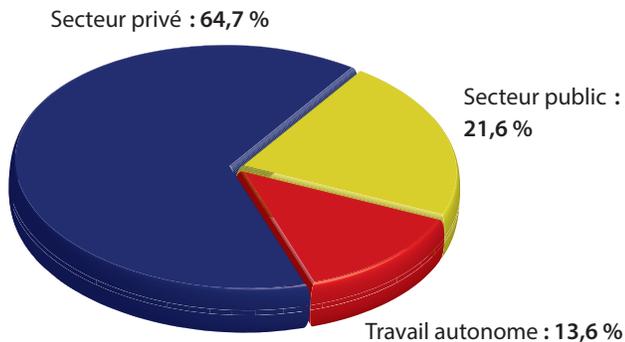
## Comparaison de la taille des secteurs public et privé

Avant d'analyser la rémunération dans les secteurs public et privé, il est utile de comparer les deux secteurs de façon plus générale. La **figure 1** montre la composition de la main-d'œuvre totale au Québec en 2015. Au cours de cette année, environ 0,9 million de travailleurs québécois étaient employés dans le secteur public, ce qui représente 21,6 % de la main-d'œuvre totale. Cela inclut les gouvernements fédéral, provincial et municipaux, ainsi que tous les organismes gouvernementaux, les sociétés

---

1 Lammam et coll. (2015b) suggèrent des solutions possibles aux écarts de rémunération entre les secteurs public et privé. Entre autres, les options proposées sont : (1) recueillir de meilleures données sur les salaires et les avantages sociaux des travailleurs des secteurs public et privé; (2) reconnaître que la rémunération totale est ce qui compte le plus, non seulement les salaires; (3) s'assurer que l'information concernant les salaires et avantages sociaux du secteur public est transparente, accessible, et divulguée régulièrement; et (4) mettre en place des mécanismes pour fixer la rémunération comme des comités de rémunération. Pour plus de détails, consulter Lammam et coll. (2015b).

**Figure 1 :**  
**Composantes de l'emploi total au Québec, 2015**



Sources: Statistique Canada, 2016a; calculs des auteurs.

d'État et les établissements financés par l'État comme les écoles (y compris les universités) et les hôpitaux (Statistique Canada, 2016a).<sup>2</sup> Il y avait par ailleurs, 2,7 millions de travailleurs employés dans le secteur privé en 2015, ce qui représente 64,7 % de la main-d'œuvre totale (Statistique Canada, 2016a). Le 13,6 % restant est composé de travailleurs autonomes.

## Comparaison des salaires dans les secteurs public et privé au Québec

Un certain nombre d'études ont quantifié de façon empirique les différences salariales

<sup>2</sup> Sauf indication contraire, les données utilisées dans cette section sont tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Il s'agit d'une enquête auprès des ménages, portant sur un échantillon de personnes représentatif de la population civile de 15 ans et plus. Sont exclus de l'enquête les personnes vivant dans les réserves et d'autres établissements autochtones dans les provinces, les membres à temps plein des Forces canadiennes, les personnes qui vivent dans des établissements depuis plus de six mois ; par exemple, les détenus dans les pénitenciers et les malades chroniques dans les hôpitaux et les maisons de repos. Ensemble, ces exclusions représentent environ 2 % de la population âgée de 15 ans et plus (Statistique Canada, 2016g : 20).

entre des emplois semblables dans les secteurs privé et public. Presque toutes ces études ne mesurent que les différences de salaires entre les secteurs public et privé; cela est attribuable à l'insuffisance de données sur les avantages sociaux. 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.<sup>3</sup> Les estimations varient selon la source de données et la période considérée, mais une chose est sûre : un tel avantage existe.<sup>4</sup>

## Méthode et sources de données

Ce rapport fournit de nouveaux calculs sur l'avantage salarial du secteur public au Québec. Il utilise des données mensuelles agrégées sur les travailleurs individuels, tirées de l'Enquête sur la population active de janvier à décembre 2015 (Statistique Canada, 2016b).<sup>5</sup> Le principal

<sup>3</sup> Pour un examen approfondi des écarts salariaux dans les secteurs public et privé au Canada, consulter Lammam et coll. (2015b).

<sup>4</sup> La raison de l'avantage salarial dans le secteur public est double. La façon de fixer les salaires dans le secteur public est sensiblement différente de ce qui se fait dans le secteur privé. Le processus de fixation des salaires dans le secteur public dépend largement de facteurs politiques, alors que le processus dans le secteur privé est essentiellement guidé par les tendances du marché et les contraintes liées aux profits. Ces différences sont accentuées par le contexte monopolistique dans le secteur public contre le contexte concurrentiel dans le secteur privé. Pour une explication plus détaillée des raisons de l'avantage salarial observé dans le secteur public, veuillez consulter Lammam et coll. (2015b).

<sup>5</sup> L'Enquête sur la population active est un sondage mensuel. Cependant, les données utilisées pour l'analyse empirique dans ce rapport sont des données agrégées sur une période de 12 mois, de janvier à décembre 2015.

avantage de ces données est que les travailleurs du secteur public y sont explicitement identifiés, alors qu'ils ne le sont pas dans les données de *l'Enquête nationale auprès des ménages*.<sup>6</sup> *L'Enquête sur la population active* pour le Québec porte sur 105 794 personnes pour lesquelles on connaît le taux horaire de salaire, l'âge, le sexe, le niveau de scolarité, l'état matrimonial, le genre de travail et d'autres caractéristiques. L'analyse porte uniquement sur les employés rémunérés des secteurs public et privé (personnes de 15 ans et plus ayant un revenu d'emploi). Elle exclut les travailleurs autonomes, les personnes sans emploi et les 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 ne fournit pas les données pour les différents ordres de gouvernement. Par conséquent, l'avantage salarial du secteur public dans cette section englobe les travailleurs du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial et des administrations municipales au Québec.<sup>7</sup>

---

6 *L'Enquête sur la population active* contient une variable « catégorie de travailleurs » qui indique si l'employeur est un gouvernement ou une entreprise privée, alors que *l'Enquête nationale auprès des ménages* n'a pas une telle variable pour distinguer les employeurs publics et privés.

7 Plus précisément, *l'Enquête sur la population active* considère comme appartenant au secteur public les personnes qui travaillent pour le gouvernement fédéral (c.-à-d. l'administration publique fédérale), les sociétés publiques fédérales, l'administration publique provinciale, les établissements provinciaux de santé et services sociaux, les universités, les collèges, les établissements de formation professionnelle et les écoles de métiers, les sociétés publiques provinciales, les administrations publiques municipales, les commissions scolaires locales, et les sociétés publiques municipales. Les membres des forces armées sont exclus du sondage.

## *L'avantage salarial du secteur public : résultats de l'analyse empirique*

Cette section met à jour l'analyse faite par Lammam et coll. (2015a) et fait suite à des travaux universitaires antérieurs menés par Gunderson et coll. (2000).<sup>8</sup> Veuillez consulter Lammam et coll. (2015a) pour des détails sur la méthode utilisée dans le calcul de l'avantage salarial du secteur public.

Le **tableau 1** résume les résultats de l'analyse comparative des salaires du secteur public et du secteur privé au Québec. La colonne sous la rubrique « Modèle 1 » montre le calcul de l'avantage salarial du secteur public sans tenir compte d'autres facteurs. En d'autres termes, le Modèle 1 représente un calcul qui ne tient pas compte de variables comme l'âge, l'expérience, la scolarité et d'autres facteurs qui, comme nous le savons, influencent les salaires. Dans le Modèle 1, l'estimation indique que les salaires dans le secteur public du Québec (incluant les employés du secteur public fédéral, provincial et municipal), sont 37,9 % plus élevés en moyenne, que dans le secteur privé.

Un moyen plus approprié de déterminer s'il y a un avantage salarial dans le secteur public est de tenir compte de différents facteurs tels le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'ancienneté, le type d'emploi (saisonnier, contractuel), le travail à

---

8 L'étude de Lammam et coll. (2015a) utilise des données agrégées tirées de *l'Enquête sur la population active* menée chaque mois sur une période de 12 mois, de janvier à décembre 2013, et calcule un avantage salarial du secteur public de 36,2 %, sans tenir compte d'autres variables indépendantes; et de 10,8 % en tenant compte du sexe, de l'âge, de l'état matrimonial, du niveau de scolarité, du statut d'emploi, de l'ancienneté, de la province d'emploi, de la taille de l'établissement, du travail à temps partiel ou à temps plein, de la ville, et du secteur d'activité. Lorsque l'analyse tient également compte de la syndicalisation, l'avantage salarial du secteur public est de 7,0 %.

**Tableau 1 : Résumé de l'avantage salarial du secteur public au Québec, 2015**

*Variable dépendante = logarithme du salaire horaire*

|                | Modèle 1    | Modèle 2    | Modèle 2<br>tenant<br>compte de la<br>syndicalisation |
|----------------|-------------|-------------|---|
|                | Coefficient | Coefficient | Coefficient   |
| (Privé)        |             |             |   |
| Public         | 37,9        | 9,1         | 5,5   |
| N              | 105 794     | 105 794     | 105 794   |
| R-carré ajusté | 0,13        | 0,59        | 0,59  |

Remarques : (i) Les variables de contrôle utilisées dans les régressions comprennent le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la scolarité, l'ancienneté, le type d'emploi (saisonnier, contractuel), le travail à temps partiel ou à temps plein, la taille de l'établissement, le secteur d'activité et l'occupation.

(ii) Le travail autonome n'est pas inclus.

(iii) Les estimations sont significatives à 99 %.

Sources: Statistique Canada, 2016b; calculs des auteurs.

temps partiel ou à temps plein, la taille de l'établissement, le secteur d'activité et l'occupation, qui ont une incidence sur le niveau salarial individuel. Dans le tableau 1, le Modèle 2 tient compte de ces caractéristiques personnelles. La prise en compte de ces facteurs diminue l'avantage salarial du secteur public au Québec à 9,1 % en moyenne.<sup>9</sup> Lorsque la syndicalisation est prise en compte dans le Modèle 2, l'avantage est réduit à 5,5 %.

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

Bien que les employés du secteur public au Québec jouissent d'un avantage salarial, cela ne nous permet pas de savoir si leur rémunération globale est supérieure, comparable ou inférieure à celle des travailleurs du secteur privé. C'est parce que le salaire n'est qu'une partie de la rémunération globale d'un employé.

Au Canada, il est malheureusement difficile d'obtenir les données sur les avantages sociaux au niveau de l'individu, comme les pensions, les vacances et les indemnités de maladie, ce qui explique le manque de recherche sur cet aspect de la rémunération des employés. Il est impératif que l'organisme central de la statistique au Canada, Statistique Canada, élargisse son sondage actuel afin de commencer à recueillir et analyser les données sur les avantages sociaux.

Il est heureusement possible d'examiner certaines données agrégées sur les avantages sociaux, dans le but de comparer en gros les avantages sociaux du secteur public au Québec à ceux du secteur privé du pays. On examine quatre types particuliers de données sur les avantages sociaux : les régimes de pension agréés, l'âge moyen de la retraite, la perte

<sup>9</sup> Le Modèle 2 donne aussi des détails sur les différences de salaires pour diverses caractéristiques des personnes et des emplois (ne figurant pas dans le tableau 1). Par exemple, après la prise en compte d'autres facteurs qui déterminent les salaires, les hommes gagnent en moyenne 9,6 % de plus que les femmes. Comme prévu, des niveaux de scolarité supérieurs permettent de gagner des salaires plus élevés. En fait, ceux qui possèdent un diplôme d'études secondaires gagnent 7,5 % de plus que ceux qui n'ont fait que des études élémentaires ou moins. Ceux qui possèdent un diplôme universitaire gagnent en moyenne 21,0 % de plus que ceux qui n'ont qu'une scolarité élémentaire, alors que ceux qui ont un diplôme de 2<sup>e</sup> cycle gagnent 25,6 % de plus. Par ailleurs, les travailleurs qui ont un emploi permanent à temps plein et plus d'ancienneté, gagnent en moyenne des salaires plus élevés que ceux qui ont un emploi temporaire à temps partiel avec moins d'ancienneté. Les travailleurs saisonniers, contractuels et occasionnels gagnent en moyenne entre 4 et 6 % de moins que les travailleurs ayant un emploi permanent. Ceux qui travaillent à temps plein gagnent 4,7 % de plus que ceux qui ont un travail à temps partiel.

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

d'emploi (indicateur de la sécurité d'emploi), et le taux d'absence 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 des données

sur les régimes de retraite pour le Québec et le Canada.

En ce qui concerne la participation à un régime de pension agréé, il y a une différence considérable entre les secteurs public et privé. Selon les dernières données disponibles au moment de la rédaction en 2015, 23,8 % des travailleurs du secteur privé au Canada participaient à un régime de pension agréé, contre 89,3 %

**Tableau 2 : Participants à un régime de pension agréé (RPA) au Québec et au Canada, par type de régime et secteur, 1er janvier 2015**

|  | QUÉBEC                  |               |                | CANADA                  |               |                |
|--|-------------------------|---------------|----------------|-------------------------|---------------|----------------|
|  | Total (public et privé) | Secteur privé | Secteur public | Total (public et privé) | Secteur privé | Secteur public |
| <i>Nombre total de participants ayant :</i>            |                         |               |                |                         |               |                |
| un régime à prestations déterminées                    | 1 562 670               | 665 982       | 896 688        | 6 256 920               | 3 044 035     | 3 212 885      |
| un régime à cotisations déterminées                    | 1 254 763               | 385 480       | 869 283        | 4 380 386               | 1 369 789     | 3 010 597      |
| un autre type de régime                                | 185 989                 | 169 393       | 16 596         | 1 097 211               | 952 630       | 144 581        |
| Emploi total en 2015                                   | 121 918                 | 111 109       | 10 809         | 779 323                 | 721 616       | 57 707         |
| % d'employés participant à un régime de pension        | 3 780 900               | 2 894 200     | 886 700        | 16 398 800              | 12 800 400    | 3 598 400      |
|  | <b>41,3</b>             | <b>23,0</b>   | <b>*s/o</b>    | <b>38,2</b>             | <b>23,8</b>   | <b>89,3</b>    |
| <i>En tant que % du nombre total de participants :</i> |                         |               |                |                         |               |                |
| régime à prestations déterminées                       | 80,3                    | 57,9          | 96,9           | 70,0                    | 45,0          | 93,7           |
| régime à cotisations déterminées                       | 11,9                    | 25,4          | 1,9            | 17,5                    | 31,3          | 4,5            |
| autres régimes de pension                              | 7,8                     | 16,7          | 1,2            | 12,5                    | 23,7          | 1,8            |

Remarques : (i) L'emploi total inclut les travailleurs des secteurs public et privé ainsi que les travailleurs autonomes constitués en société (avec ou sans aide rémunérée). Les travailleurs autonomes constitués en société sont compris dans le secteur privé parce qu'ils peuvent participer à un régime de pension agréé (RPA), tout comme leurs homologues des secteurs public et privé.

(ii) Les données sur les régimes de pension agréés sont tirées de l'Enquête annuelle sur les régimes de pension au Canada (ERPC), alors que les données sur l'emploi total proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Bien que ces deux ensembles de données (ERPC et EPA) soient comparables, il convient de signaler certaines différences conceptuelles. Premièrement, les participants aux régimes de pension agréés (RPA) canadiens qui vivent sur une réserve indienne (dans toute province ou territoire) ainsi que ceux qui travaillent à l'extérieur du Canada (moins de 1 pour cent du nombre total de participants à un RPA) sont inclus dans le nombre de participants à un régime de pension, alors que ces groupes sont exclus des estimations de l'Enquête sur la population active. Deuxièmement, ces dernières estimations sont des moyennes annuelles, alors que le nombre de participants à un régime de pension renvoie au nombre de participants activement employés au 1er janvier 2015. Finalement, l'Enquête sur la population active n'inclut pas les employés à temps plein des Forces armées.

(iii) En raison de certaines différences conceptuelles entre l'ERPC et l'EPA, le pourcentage d'employés participant à un régime de pension pourrait être inférieur aux nombres apparaissant dans ce tableau.

(iv) \* La proportion des employés du secteur public au Québec participant à un régime de pension est 101,1 %. Ce dernier chiffre découle des différences entre l'ERPC et l'EPA signalées dans la remarque (ii). L'estimation étant clairement excessive, nous l'avons exclue du tableau 2.

(v) Comme il s'agit de nombres arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Sources: Statistique Canada, 2016a, 2016c; calculs des auteurs.

des employés du secteur public.<sup>10</sup> En d'autres termes, alors qu'un peu plus de deux travailleurs sur 10 dans le secteur privé ont un régime de pension agréé, près de neuf employés sur 10 en ont un dans le secteur public. Cet écart s'élargit lorsque nous considérons le second aspect : le type de régime de pension dans chaque secteur.

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 par rapport à la prévalence de ces régimes de retraite dans le secteur public. Au Québec en 2015, du nombre de travailleurs qui adhéraient à un régime de retraite, 96,9 % dans

---

10 Au Québec, 23,0 % des travailleurs du secteur privé adhéraient à un régime de pension agréé en 2015. La proportion des employés du secteur public au Québec adhérant à un régime de retraite est 101,1 %. Ce dernier chiffre découle des différences entre les enquêtes RPC et EPA qui sont signalées dans la note (ii), tableau 2. L'estimation étant clairement excessive, nous l'avons exclue du tableau 2.

le secteur public bénéficiaient d'un régime à prestations déterminées contre 57,9 % dans le secteur privé. Près d'un tiers des travailleurs du secteur privé participant à un régime de retraite ont un régime à prestations garanties à la retraite, alors que les prestations garanties sont la norme dans le secteur public. Au Québec, les employés du secteur public sont beaucoup plus susceptibles d'adhérer à un régime de pension agréé et de recevoir des prestations déterminées, que leurs homologues du secteur privé.

## Âge moyen de la retraite

Le **tableau 3** présente les données sur l'âge moyen de la retraite pour les travailleurs des secteurs public et privé de 2011 à 2015, pour l'ensemble du Canada et pour les différentes provinces.<sup>11</sup> En moyenne, les employés du secteur public au Québec prennent leur retraite 2,8 ans plus tôt que les travailleurs du secteur privé de la province.<sup>12</sup>

---

11 Statistique Canada indique que les données sur l'âge de la retraite doivent être utilisées avec prudence en raison des échantillons limités, surtout pour les provinces. Des moyennes sur cinq ans ont été utilisées (de 2011 à 2015) pour tenter d'atténuer le problème de la taille des échantillons.

12 Les auteurs ont aussi examiné l'âge médian de la retraite. Que l'on utilise l'âge moyen ou médian de la retraite, les employés du secteur public au Québec prennent leur retraite plus tôt que leurs homologues du secteur privé. Si on utilise l'âge médian de la retraite, la différence en années est légèrement plus grande. Par exemple, les employés du secteur public au Québec prennent leur retraite 2,9 ans plus tôt que les employés du secteur privé, si l'âge médian est utilisé au lieu de l'âge moyen.

**Tableau 3 : Âge moyen de la retraite, 2011–2015**

|           | Total       | Employés du secteur public | Employés du secteur privé | Différence (années) |
|-----------|-------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|
| Canada    | 62,9        | 61,2                       | 63,5                      | 2,3                 |
| T.-N.-L.  | 61,2        | 59,0                       | 62,8                      | 3,8                 |
| Î.-P.-É.  | 63,4        | 61,2                       | 65,3                      | 4,1                 |
| N.-É.     | 62,4        | 60,8                       | 63,4                      | 2,6                 |
| N.-B.     | 62,6        | 60,8                       | 63,7                      | 2,9                 |
| <b>QC</b> | <b>61,8</b> | <b>59,8</b>                | <b>62,5</b>               | <b>2,8</b>          |
| ON        | 63,3        | 62,1                       | 63,5                      | 1,4                 |
| MB        | 63,1        | 61,3                       | 63,9                      | 2,7                 |
| SK        | 63,9        | 61,6                       | 64,1                      | 2,5                 |
| AB        | 63,6        | 62,6                       | 63,7                      | 1,1                 |
| C.-B.     | 63,6        | 61,4                       | 63,9                      | 2,5                 |

Remarques : (i) Le total inclut les travailleurs dans les secteurs public et privé, et les travailleurs autonomes (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés).

(ii) La différence en années peut ne pas égaler la différence indiquée par les données sur l'âge de la retraite car elles sont arrondies pour le secteur public et le secteur privé.

Sources: Statistique Canada, 2016d; calculs des auteurs.

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

Le **tableau 4** présente les données sur les pertes d'emploi en 2015 (excluant les emplois temporaires) dans l'ensemble du 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 2015, 4,5 % des salariés du secteur privé ont perdu leur emploi au Québec, par rapport à seulement 0,6 % des salariés du secteur public. Cela signifie que le taux de perte d'emploi était plus de sept fois plus élevé dans le secteur privé.

## Taux d'absence des employés à temps plein

Le **tableau 5** présente une mesure du taux d'absence dans les deux secteurs : le total des journées perdues par travailleur en 2015.<sup>13</sup> Chez les employés à temps plein, 9,6 journées en moyenne ont été

**Tableau 4 : Pertes d'emploi par secteur, 2015**

|           | PERTES D'EMPLOI (milliers) |                |               | PERTES D'EMPLOI (% de l'emploi) |                |               |                                    |
|-----------|----------------------------|----------------|---------------|---------------------------------|----------------|---------------|------------------------------------|
|           | Total                      | Secteur public | Secteur privé | Total                           | Secteur public | Secteur privé | Différence (points de pourcentage) |
| Canada    | 456,1                      | 19,7           | 436,4         | 3,0                             | 0,5            | 3,8           | 3,2                                |
| T.-N.-L.  | 11,9                       | 0,5            | 11,4          | 5,6                             | 0,8            | 7,4           | 6,6                                |
| Î.-P.-É.  | 2,0                        | 0,0            | 1,9           | 3,2                             | 0,0            | 4,6           | 4,6                                |
| N.-É.     | 12,5                       | 0,9            | 11,6          | 3,2                             | 0,8            | 4,2           | 3,4                                |
| N.-B.     | 12,1                       | 0,6            | 11,6          | 3,9                             | 0,7            | 5,2           | 4,5                                |
| <b>QC</b> | <b>125,6</b>               | <b>5,3</b>     | <b>120,3</b>  | <b>3,6</b>                      | <b>0,6</b>     | <b>4,5</b>    | <b>3,9</b>                         |
| ON        | 151,2                      | 7,1            | 144,1         | 2,6                             | 0,5            | 3,2           | 2,6                                |
| MB        | 10,3                       | 0,9            | 9,4           | 1,9                             | 0,5            | 2,4           | 1,9                                |
| SK        | 12,5                       | 0,8            | 11,8          | 2,7                             | 0,6            | 3,6           | 3,0                                |
| AB        | 72,3                       | 1,8            | 70,5          | 3,8                             | 0,4            | 4,6           | 4,2                                |
| C.-B.     | 45,5                       | 1,6            | 43,9          | 2,4                             | 0,4            | 3,0           | 2,6                                |

Remarques : (i) L'emploi total inclut les travailleurs dans les secteurs public et privé. Les travailleurs autonomes ne sont pas inclus.

(ii) Les pertes d'emploi s'expliquent notamment par (1) le déménagement d'une entreprise, (2) la cessation des activités d'une entreprise, (3) la conjoncture économique, et (4) les licenciements. Les pertes d'emploi dues à la fin d'un travail temporaire comme le travail saisonnier, contractuel ou occasionnel, ne sont pas incluses.

(iii) La différence en points de pourcentage peut ne pas égaler la différence indiquée par les données, car les pourcentages de pertes d'emploi sont arrondis pour le secteur public et le secteur privé.

Sources: Statistique Canada, 2016a, 2016e; calculs des auteurs.

<sup>13</sup> Lamam et coll. (2015a) présentent aussi deux mesures supplémentaires du taux d'absence : le taux total d'incidence et le taux d'inactivité. Le taux total d'incidence signifie le pourcentage de travailleurs rémunérés à temps plein qui étaient absents au cours d'une semaine de référence. Le taux d'inactivité est le nombre d'heures perdues en tant que pourcentage du nombre habituel d'heures travaillées par semaine par les travailleurs à temps plein. En 2015, les employés du secteur public au Québec avaient un taux supérieur d'incidence (12,7 %) et d'inactivité (6,6 %) comparé à leurs homologues du secteur privé (8,2 % et 3,8 %, respectivement).

**Tableau 5 : Total des journées de travail perdues pour les employés à temps plein par secteur, 2015**

|           | Total       | Employés du secteur public | Employés du secteur privé | Différence (journées) |
|-----------|-------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Canada    | 8,9         | 12,7                       | 7,8                       | 4,9                   |
| T.-N.-L.  | 9,2         | 13,1                       | 7,8                       | 5,3                   |
| Î.-P.-É.  | 10,4        | 12,9                       | 9,2                       | 3,7                   |
| N.-É.     | 10,8        | 13,7                       | 9,7                       | 4,0                   |
| N.-B.     | 10,5        | 14,1                       | 9,2                       | 4,9                   |
| <b>QC</b> | <b>11,3</b> | <b>16,5</b>                | <b>9,6</b>                | <b>6,9</b>            |
| ON        | 7,7         | 10,9                       | 6,8                       | 4,1                   |
| MB        | 9,5         | 11,5                       | 8,6                       | 2,9                   |
| SK        | 10,1        | 12,9                       | 9,0                       | 3,9                   |
| AB        | 7,1         | 10,7                       | 6,2                       | 4,5                   |
| C.-B.     | 9,0         | 12,4                       | 8,0                       | 4,4                   |

Remarques : (i) Les données portent uniquement sur les absences pour raisons personnelles, c'est-à-dire pour maladie, invalidité, responsabilités personnelles ou familiales.

(ii) Les journées perdues par travailleur sont calculées en multipliant le taux d'inactivité (nombre d'heures perdues en tant que proportion du nombre habituel d'heures de travail hebdomadaires des travailleurs à temps plein) par le nombre estimatif de jours de travail dans l'année (250). Le nombre estimatif de jours de travail dans l'année (250) concorde avec d'autres recherches dans le domaine. Ce nombre suppose que l'employé type à temps plein travaille cinq jours par semaine et a droit à tous les jours fériés (environ 10 jours par année). Ainsi, l'offre annuelle potentielle de main-d'œuvre d'un travailleur type serait 52 semaines multipliées par 5, moins 10 jours fériés, ou 250 jours. Cela permet de calculer les journées perdues par travailleur pendant une année.

Sources: Statistique Canada, 2016f; calculs des auteurs.

perdues pour des raisons personnelles dans le secteur privé au Québec, contre 16,5 journées dans le secteur public (6,9 journées de plus).

## Conclusion

En 2015 au Québec, les travailleurs du secteur public obtenaient un avantage salarial de 9,1 % en moyenne. Lorsque l'analyse tient compte de la syndicalisation, l'avantage salarial du secteur public diminue à 5,5 %. Ces conclusions concordent avec les résultats de recherches antérieures sur les différences salariales entre les deux secteurs. Il est important de noter que l'avantage salarial varie selon les secteurs

et les emplois particuliers. Alors que les données disponibles sur les avantages sociaux sont insuffisantes pour calculer ou comparer définitivement les différences entre les avantages sociaux dans le secteur public et le secteur privé au Québec, les données disponibles indiquent que les employés du secteur public bénéficient d'avantages sociaux plus généreux que ceux du secteur privé, y compris un taux plus élevé de participation à un régime de pension, un plus grand nombre de travailleurs bénéficiant d'un régime à prestations déterminées, des départs à la retraite plus tôt, moins de pertes d'emploi, et plus de journées de travail perdues.

## Références

Gunderson, Morley, Douglas Hyatt et Craig Riddell (2000). *Pay Differences between the Government and Private Sectors: Labour Force Survey and Census Estimates*, Human Resources in Government Series, document de travail no W10 des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Lammam, Charles, Milagros Palacios, Feixue Ren, et Jason Clemens (2015a). *Comparaison de la rémunération dans les secteurs public et privé au Québec*, Institut Fraser.

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

Statistique Canada (2016a). *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 annuel (personnes x 1 000) CANSIM 282-0012, Statistique Canada.

Statistique Canada (2016a). *Enquête sur la population active (mensuelle), fichier de microdonnées (de janvier à décembre 2015)*, données envoyées par Statistique Canada en mai 2016.

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

Statistique Canada (2016c). *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 2015, tableaux personnalisés (données reçues le 8 août 2016), Statistique Canada.*

Statistique Canada (2016d). *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 2 août 2016), Statistique Canada.*

Statistique Canada (2016e). *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 2 août 2016), Statistique Canada.*

Statistique Canada (2016f). *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 2 août 2016), Statistique Canada.*

Statistique Canada (2016g). *Guide de l'enquête sur la population active, no 71-543-G. Statistique Canada. <<http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/71-543-g2016001-fra.pdf>>*



**Charles Lammam** est directeur des études fiscales à l'Institut Fraser. Il a publié plus de 80 études et 300 articles inédits sur un large éventail d'enjeux de politique économique. 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** est économiste principale de recherche à l'Institut Fraser. Elle 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. Depuis son entrée en fonction, elle a signé et cosigné plus de 100 études de recherche et plus de 80 articles d'opinion sur diverses questions de politiques publiques.



**Feixue Ren** est économiste à l'Institut Fraser. 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.

Droits d'auteur © 2017 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.

ISSN 2291-8620

**Demandes de renseignements des médias** : tél. 604-714-4582  
ou courriel : [communications@fraserinstitute.org](mailto:communications@fraserinstitute.org)

**Pour soutenir l'Institut Fraser** : tél. 1-800-665-3558 poste 586,  
ou courriel : [development@fraserinstitute.org](mailto:development@fraserinstitute.org)

Visitez notre site Web : [www.fraserinstitute.org/fr](http://www.fraserinstitute.org/fr)

Cette publication n'implique aucunement que l'Institut Fraser, ses directeurs ou son personnel appuient ou s'opposent au passage de toute loi ni qu'ils appuient ou s'opposent à tout parti ou candidat politique particulier.

## Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier les réviseurs anonymes des versions préliminaires de ce document. 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.