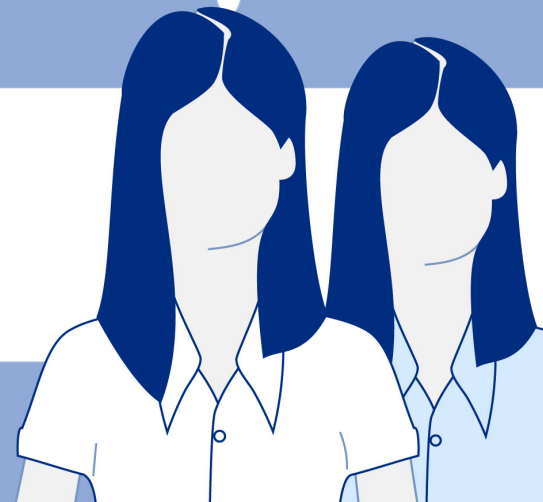




Comparaison de la rémunération des secteurs public et privé au Québec, édition 2023

par Milagros Palacios, Nathaniel Li et Ben Eisen



PRINCIPALES CONCLUSIONS

■ En utilisant les données sur les travailleurs individuels de janvier à décembre 2021, ce rapport estime le différentiel salarial entre les secteurs public et privé au Québec. Il évalue également quatre avantages non salariaux pour lesquels des données sont disponibles afin de quantifier les différences de rémunération dans les deux secteurs.

■ Après avoir pris en compte des facteurs tels que le sexe, l'âge, l'état civil, la scolarité, l'ancienneté, la taille de l'entreprise, la permanence de l'emploi, le statut d'immigrant, l'industrie, la profession et le statut de travailleur à temps plein ou à temps partiel, les auteurs ont constaté que les travailleurs du secteur public québécois (fédéral, provincial et local) bénéficiaient d'un salaire supérieur de 7,8 %, en moyenne, par rapport à leurs homologues du secteur privé en 2021. Lorsque la différence de salaire entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués est prise en compte, l'avantage salarial pour le secteur public diminue à 4,9 %.

■ Les données disponibles sur les avantages non salariaux suggèrent que le secteur public bénéficie d'un avantage par rapport au secteur privé. Par exemple, 93,5 % des travailleurs du secteur public au Québec sont couverts par un régime de retraite enregistré, comparativement à 23,7 % des travailleurs du secteur privé. Parmi les personnes couvertes par un régime de retraite enregistré, 95,1 % des travailleurs du secteur public bénéficient d'une pension à prestations définies, contre 54,6 % des travailleurs du secteur privé.

■ En outre, les travailleurs du secteur public prennent leur retraite plus tôt que leurs homologues du secteur privé, environ 2,8 ans plus tôt en moyenne, et sont beaucoup moins susceptibles de perdre leur emploi (taux de perte d'emploi annuel de 4,2 % dans le secteur privé contre 0,7 % dans le secteur public).

■ En outre, les travailleurs à temps plein du secteur public ont perdu plus de temps de travail en 2021 pour des raisons personnelles (16,4 jours en moyenne) que leurs homologues du secteur privé (12,0 jours).

Introduction

Malgré les récentes améliorations de sa situation financière, le Québec demeure une province très endettée, avec le troisième niveau le plus élevé de dette nette par personne au Canada (après Terre-Neuve-et-Labrador et l'Ontario) au 31 mars 2022 (Québec, Ministère des Finances, 2022). Comme le gouvernement du Québec continue de faire de la réduction de la dette un objectif, un meilleur contrôle des dépenses sera essentiel. Un important secteur de dépenses à examiner de près est la rémunération des employés du secteur public, qui consomme environ la moitié des dépenses de programme annuelles du secteur public.

Compte tenu de l'intérêt accru du public pour la comparaison entre les salaires et les avantages non salariaux du secteur public et ceux du secteur privé, le présent rapport s'appuie sur une recherche antérieure de l'Institut Fraser comparant la rémunération du secteur public et du secteur privé au Québec (Lammam, Palacios, Ren, et Clemens, 2015b; Lammam, Palacios, et Ren, 2017; Palacios et Li, 2020). À l'aide de données sur les travailleurs individuels de janvier à décembre 2021, le rapport met à jour les estimations antérieures du différentiel salarial entre les travailleurs du secteur public au Québec (y compris les travailleurs des gouvernements fédéraux, provinciaux et locaux) et leurs homologues du secteur privé. Il évalue également quatre avantages non salariaux pour lesquels des données sont disponibles afin de quantifier les différences de rémunération entre les deux secteurs.

Les salaires ne sont qu'une seule composante de la rémunération globale. Divers avantages non

salariaux, tels que les pensions, les assurances maladie et dentaire, les congés annuels, les assurances vie et invalidité, et ainsi de suite, affectent les niveaux de rémunération globaux. Dans ce rapport, nous ne sommes pas en mesure d'estimer la prime de rémunération totale globale dans le secteur public en raison du manque de données sur les avantages non salariaux. Toutefois, nous présentons les données disponibles sur les avantages non salariaux, à savoir les pensions enregistrées, l'âge de la retraite, la sécurité de l'emploi et le taux d'absence, afin de mettre en lumière les différences entre les avantages reçus dans les secteurs public et privé.

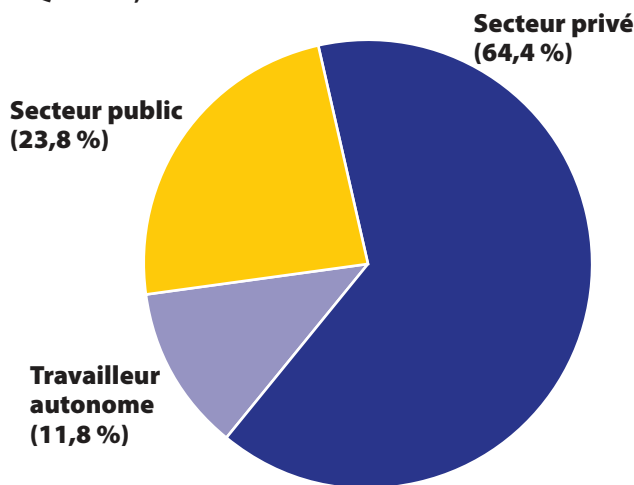
La première section de ce rapport fournit quelques statistiques de base sur l'emploi dans les secteurs public et privé au Québec. La deuxième section présente les résultats des calculs utilisés pour déterminer l'avantage salarial dans le secteur public. La troisième section évalue les données disponibles sur les avantages non salariaux afin de déterminer la probabilité qu'il existe un plus grand nombre d'avantages non salariaux dans le secteur public par rapport au secteur privé.¹

1. Comparer la taille des secteurs public et privé

La **figure 1** présente la composition de l'emploi total au Québec en 2021. Cette année-là, un peu plus d'un million de travailleurs québécois, soit 23,8 % de l'emploi total, étaient employés dans le secteur public. Cela inclut les gouvernements fédéraux, provinciaux et locaux, ainsi que les agences gouvernementales, les sociétés d'État et les établissements financés par le gouvernement, tels que les écoles (y compris les universités)

¹ Lammam, Palacios, Ren et Clemens (2015a) offrent des solutions possibles aux disparités en matière de rémunération entre les secteurs public et privé. Les options qu'ils proposent comprennent : (1) recueillir de meilleures données sur les

Figure 1 : Composantes (%) de l'emploi total au Québec, 2021



Sources: Statistique Canada, 2022g; calculs par les auteurs.

et les hôpitaux (Statistique Canada, 2020).² Le secteur privé comptait 2,7 millions de travailleurs en 2021, soit 64,4 % de l'emploi total. (Statistique Canada, 2022g). Les 11,8 % restants (environ 504 500) étaient des travailleurs autonomes.

2. Comparaison des salaires dans les secteurs public et privé du Québec

Un certain nombre d'études ont quantifié de façon empirique les différences salariales entre des professions similaires dans les secteurs privé et public. La quasi-totalité de ces études ne mesurent que les différences salariales entre les secteurs public et privé et cela s'explique par le manque de données sur les avantages non salariaux. Les recherches canadiennes examinant les différences salariales entre les deux secteurs au cours des trois dernières décennies indiquent systématiquement que les travailleurs du secteur public bénéficient d'une meilleure rémunération.³ Les avantages salariaux varient en fonction de la source de données et de la période. Ce qui est clair, cependant, c'est qu'un écart existe.⁴

Méthodologie et sources de données

Ce rapport fournit de nouveaux calculs pour l'avantage salarial du secteur public au Québec.

avantages sociaux salariaux et non salariaux pour les travailleurs des secteurs public et privé; (2) reconnaître que la rémunération totale est ce qui compte, et non les salaires seuls; (3) s'assurer que l'information sur les salaires et les avantages sociaux du secteur public est transparente, accessible et divulguée régulièrement; et (4) mettre en place des mécanismes, comme des commissions salariales, pour établir la rémunération.

2 Sauf indication contraire, les données utilisées dans cette section proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Il s'agit d'une enquête auprès des ménages à laquelle a participé un échantillon représentatif de la population civile âgée de 15 ans ou plus. Sont exclues de cette enquête les personnes vivant dans les réserves et autres établissements autochtones des provinces, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et la population institutionnalisée (par exemple, les détenus des établissements pénitentiaires et les patients des hôpitaux ou des maisons de soins infirmiers qui résident dans l'établissement depuis plus de six mois). Ces groupes représentent une exclusion d'environ 2,0 % de la population âgée de 15 ans et plus (Statistique Canada, 2020).

3 Pour un examen approfondi des différentiels salariaux dans les secteurs public et privé au Canada, consultez Lammam, Palacios, Ren et Clemens, 2015a.

4 La raison du différentiel dans le secteur public est double. Le processus de détermination des salaires dans le secteur public est nettement différent de celui du secteur privé. Le processus d'établissement des salaires dans le secteur public est largement déterminé par des facteurs politiques, tandis que dans le secteur privé, il est largement guidé par les forces du marché et les contraintes de profit. Ces différences sont amplifiées par l'environnement de monopole dans lequel le secteur public exerce ses activités alors que le secteur privé fait face à un environnement concurrentiel. Pour une explication plus détaillée des causes du différentiel de rémunération observée dans le secteur public, consultez Lammam, Palacios, Ren et Clemens, 2015a.

Il utilise les données mensuelles agrégées sur les travailleurs individuels de l'*Enquête sur la population active* de janvier à décembre 2021 (Statistique Canada, 2022d).⁵ Le principal avantage des données de l'*Enquête sur la population active* est que les travailleurs du secteur public sont explicitement identifiés, alors que ce n'est pas le cas dans les données de l'*Enquête nationale auprès des ménages*.⁶ L'échantillon de l'*Enquête sur la population active* pour le Québec est composé de 95 463 personnes pour lesquelles on dispose de leur taux de salaire horaire, de leur âge, de leur sexe, de leur niveau de scolarité, de leur état civil, de leur type de travail et d'autres caractéristiques. L'analyse couvre uniquement les employés payés des secteurs public et privé (personnes âgées de 15 ans et plus ayant un revenu d'emploi). Elle exclut les travailleurs autonomes, les personnes sans emploi et les personnes qui ne font pas partie de la population active. L'*Enquête sur la population active* décompose les données par secteur (public et privé), mais elle ne fournit pas de données pour différents niveaux de gouvernement. Par conséquent, l'avantage salarial du secteur public dans cette section s'applique aux travailleurs des gouvernements fédéraux, provinciaux et locaux du Québec.⁷

Avantage salarial du secteur public – résultats d'une analyse empirique

L'analyse dans cette section met à jour l'analyse effectuée par Palacios et Li (2019) et suit les

travaux universitaires antérieurs de Gunderson, Hyatt et Riddell (2000). Un modèle de moindres carrés ordinaires (MCO) a été utilisé pour déterminer s'il existe un avantage salarial pour le secteur public par rapport au secteur privé et de combien il pourrait être. Pour plus de détails sur la méthodologie utilisée pour calculer l'avantage salarial du secteur public dans cette section, consultez Lammam, Palacios, Ren, and Clemens, 2015a.

Le **tableau 1** résume les résultats de l'analyse de l'avantage salarial du secteur public au Québec. La colonne intitulée « Modèle 1 » fournit le calcul de l'avantage salarial du secteur public sans contrôler les facteurs. En d'autres termes, le Modèle 1 représente un calcul qui ne tient pas compte de variables telles que l'âge, l'expérience, l'éducation, etc., dont nous savons qu'elles influencent les salaires. L'estimation du Modèle 1 indique que les salaires dans le secteur public du Québec (y compris les travailleurs du secteur public fédéral, provincial et local) sont 32,2 % plus élevés, en moyenne, que dans le secteur privé.

Une façon plus appropriée de déterminer s'il existe un avantage salarial dans le secteur public est de contrôler différents facteurs comme le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, l'ancienneté, le type d'emploi (saisonnier,

5 L'*Enquête sur la population active* est une enquête mensuelle. Cependant, les données utilisées pour l'analyse empirique dans ce rapport sont des données agrégées sur la période de 12 mois allant de janvier à décembre 2021.

6 L'*Enquête sur la population active* comporte 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 de variable pour distinguer le gouvernement des employeurs privés.

7 L'*Enquête sur la population active* considère le secteur public comme ceux qui travaillent pour le gouvernement fédéral général (c.-à-d. l'administration publique fédérale), les entreprises du gouvernement fédéral, le gouvernement provincial, les institutions de santé et de services sociaux provinciales, les universités, les collèges, les institutions professionnelles et commerciales, les entreprises du gouvernement provincial, le gouvernement local général, les commissions scolaires locales et les entreprises du gouvernement local. Les membres des forces armées sont exclus du sondage.

Tableau 1 : Résumé du différentiel salarial du secteur public au Québec, 2021

Variable dépendante = logarithme du salaire horaire

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 2, contrôle de la syndicalisation
	Coefficient	Coefficient	Coefficient
(Employé privé)			
Employé public	32,2	7,8	4,9
N	95 463	95 463	95 463
R ² ajusté	0,11	0,63	0,64

Notes : [a] Les variables de contrôle utilisées dans les régressions comprennent le sexe, l'âge, l'état civil, l'éducation, l'ancienneté, le type d'emploi (saisonnier, contractuel), le travail à temps partiel ou à temps plein, la taille de l'établissement, le statut d'immigration, l'industrie et la profession. [b] Le travail indépendant n'est pas inclus. [c] Les estimations sont significatives à 99 %.

Sources : Statistique Canada, 2022d; calculs par les auteurs.

contractuel), le travail à temps partiel ou à temps plein, la taille de l'établissement, le statut d'immigrant, l'industrie et l'occupation, qui affectent les niveaux de salaire individuels. Le Modèle 2 du tableau 1 tient compte de ces caractéristiques personnelles. Le contrôle de ces facteurs réduit l'avantage salarial du secteur public au Québec à 7,8 % en moyenne.⁸ Lorsque la syndicalisation est incluse dans le Modèle 2, le différentiel tombe à 4,9 %.

⁸ Le Modèle 2 fournit également des détails sur les différences salariales entre diverses caractéristiques personnelles et professionnelles (non illustrées dans le tableau 1). Par exemple, après avoir tenu compte d'autres facteurs déterminant le salaire, les hommes gagnent en moyenne 8,6 % de plus que les femmes. Comme prévu, des niveaux d'éducation plus élevés entraînent des salaires plus élevés. En effet, ceux qui sont diplômés du secondaire gagnent 6,3 % de plus que ceux qui ne le sont pas. Un diplômé universitaire gagne 18,6 % de plus que ceux qui n'ont que des études secondaires, en moyenne, tandis que ceux qui ont un diplôme d'études supérieures gagnent 25,2 % de plus. Les immigrants récents, définis comme ceux qui sont arrivés il y a 10 ans ou moins, et les immigrants établis (arrivés depuis plus de 10 ans) gagnent, respectivement, 12,4 % et 5,9 % de moins que les non-immigrants. De plus, les personnes ayant un emploi à temps plein, permanent et de longue durée gagnent, en moyenne, des salaires plus élevés que celles ayant un emploi temporaire, à temps partiel et de courte durée. En moyenne, les personnes ayant un travail saisonnier, contractuel ou occasionnel gagnent entre 2,5 % et 5,6 % de moins que celles ayant un emploi permanent. Le salaire horaire de ceux qui travaillent à temps partiel est inférieur de 4,1 % au salaire de ceux qui ont un emploi à temps plein.

3. Comparaison des avantages non salariaux dans les secteurs public et privé du Québec

Bien que les travailleurs du secteur public au Québec bénéficient de salaires supérieurs, cela ne nous dit pas si leur rémunération globale est supérieure, comparable ou inférieure à celle des travailleurs du secteur privé. En effet, les salaires ne sont qu'une partie de la rémunération globale des employés.

Malheureusement, les données individuelles sur les prestations non salariales, comme les pensions, les congés payés et les prestations de santé, ne sont pas facilement disponibles au Canada. L'agence statistique du Canada, Statistique Canada, pourrait améliorer la capacité des chercheurs à évaluer l'écart de rémunération globale entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé en enrichissant son enquête actuelle afin de commencer à recueillir et à analyser les données sur les avantages non salariaux.

Heureusement, il existe certaines données agrégées sur les avantages non salariaux qui peuvent être examinées pour faire une estimation approximative de la façon dont les avantages non salariaux du secteur public québécois se

comparent à ceux des travailleurs du secteur privé de la province. Quatre types de données sur les avantages non salariaux sont examinés : les pensions enregistrées, l'âge moyen de la retraite, la perte d'emploi (comme indicateur de la sécurité de l'emploi) et le taux d'absence des employés à temps plein.

Pensions enregistrées

La prestation de retraite est le premier avantage non salarial à considérer. L'avantage comporte deux dimensions importantes. Le premier est le

pourcentage de travailleurs des deux secteurs qui ont un régime de pension agréé (RPA). La deuxième dimension est le type de régime de retraite dans chaque secteur. Le **tableau 2** résume les données sur les régimes de retraite au Québec et au Canada.

Il existe une différence spectaculaire entre la couverture des pensions enregistrées dans les secteurs public et privé. En 2021, 23,7 % des travailleurs du secteur privé au Québec étaient couverts par un régime de pension agréé,

Tableau 2 : Participants au régime de pension agréé (RPA) au Québec et au Canada, par type de régime et par secteur, 1^{er} janvier 2021

	Québec			Canada		
	Total (public et privé)	Secteur privé	Secteur public	Total (public et privé)	Secteur privé	Secteur public
Nombre total de membres qui ont :	1 653 724	703 745	949 979	6 593 256	3 055 417	3 537 839
<i>Régimes à prestations déterminées</i>	1 287 432	384 307	903 125	4 425 506	1 219 256	3 206 250
<i>Régimes à cotisations déterminées</i>	231 012	212 744	18 268	1 215 472	1 052 464	163 008
<i>Autres régimes de retraite</i>	135 280	106 694	28 586	952 278	783 697	168 581
Emploi total, 2021	3 983 900	2 967 700	1 016 200	17 414 500	13 331 500	4 083 000
Pourcentage d'employés couverts par les régimes de retraite	41,5	23,7	93,5	37,9	22,9	86,6
En % du nombre total de membres						
<i>Régimes à prestations déterminées</i>	77,9	54,6	95,1	67,1	39,9	90,6
<i>Régimes à cotisations déterminées</i>	14,0	30,2	1,9	18,4	34,4	4,6
<i>Autres régimes de retraite</i>	8,2	15,2	3,0	14,4	25,6	4,8

Remarques : [a] L'emploi total comprend les travailleurs des secteurs public et privé ainsi que les travailleurs autonomes dans les entreprises constituées en société (avec et sans aide rémunérée). Les entreprises indépendantes constituées en société sont incluses dans le secteur privé parce que, comme leurs homologues des secteurs public et privé, elles peuvent offrir un régime de pension agréé (RPA). [b] Les données sur les régimes de pension agréés proviennent de l'enquête annuelle *Régimes de pension au Canada* (RPAC). Entre-temps, les données sur l'emploi total proviennent de l'*Enquête sur la population active* (EPA). Bien que ces deux ensembles de données (RPAC et EPA) soient comparables, certaines différences conceptuelles doivent être soulignées. Tout d'abord, les membres des régimes de pension agréés (RPA) canadiens vivant dans des réserves indiennes (dans n'importe quelle province ou territoire) ainsi que ceux qui travaillent à l'extérieur du Canada (moins de 1 % du total des membres des RPA) sont inclus dans les effectifs des régimes de pension, mais ces groupes sont exclus des estimations de l'*Enquête sur la population active*. Ensuite, les estimations de la population active sont des moyennes annuelles, tandis que la participation au régime de retraite fait référence au nombre de participants actifs et employés au 1^{er} janvier 2021. Enfin, l'*Enquête sur la population active* ne couvre pas les membres à temps plein des Forces armées. [c] En raison de certaines différences conceptuelles entre le RPAC et l'EPA, le pourcentage d'employés couverts par un régime de retraite pourrait être inférieur aux chiffres indiqués dans ce tableau. [d] Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

Sources : Statistique Canada, 2022e, 2022f, 2022g; calculs par les auteurs.

contre 93,5 % des travailleurs du secteur public. L'écart entre les deux secteurs est également évident lorsque nous considérons la deuxième dimension, le type de régime de pension dans chaque secteur.

Un régime à prestations déterminées offre aux travailleurs une prestation garantie à la retraite. En revanche, un régime à cotisations définies offre aux employés une prestation qui est basée sur leurs cotisations, celles de leur employeur et les gains sur l'épargne-pension au fil du temps.

Les données comparatives présentées dans le tableau 2 illustrent la rareté croissante des pensions à prestations définies dans le secteur privé par rapport à la prévalence de ces régimes de pension dans le secteur public. En 2021, parmi les travailleurs du Québec qui étaient couverts par un régime de retraite, 95,1 % de ceux du

secteur public bénéficiaient d'une pension à prestations déterminées, contre 54,6 % de ceux du secteur privé.

Cette section a montré que les travailleurs du secteur public au Québec sont beaucoup plus susceptibles de participer à un régime de retraite agréé et de recevoir une pension à prestations déterminées que leurs homologues du secteur privé.

Âge moyen de la retraite

Les employés du secteur public au Québec gagnent non seulement plus et sont plus susceptibles d'être couverts par des régimes de retraite, mais ils ont aussi tendance à prendre leur retraite plus tôt. Le **tableau 3** présente des données sur l'âge moyen de la retraite des travailleurs des secteurs public et privé entre 2017 et 2021 pour l'ensemble du Canada et pour chaque province.⁹ En moyenne, les employés

Tableau 3 : Âge moyen de retraite (années), 2017 à 2021

	Total	Employés du secteur public	Employés du secteur privé	Différence (années)
Canada	64,1	62,1	64,5	2,4
Terre-Neuve-et-Labrador	63,0	59,9	64,3	4,4
Île-du-Prince-Édouard	64,9	63,1	66,3	3,3
Nouvelle-Écosse	64,0	61,7	64,7	3,0
Nouveau-Brunswick	63,9	61,3	64,5	3,3
Québec	63,2	61,1	63,9	2,8
Ontario	63,9	61,9	64,4	2,5
Manitoba	64,2	62,6	64,7	2,1
Saskatchewan	65,2	63,6	64,7	1,0
Alberta	65,1	63,4	64,9	1,5
Colombie-Britannique	64,8	63,4	64,8	1,4

Remarques : [a] Le total comprend les travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que les indépendants (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés). [b] La différence en années peut ne pas être égale à la différence affichée par les données car les années d'âge de la retraite pour les secteurs public et privé sont arrondies. [c] Les chiffres peuvent ne pas correspondre au total en raison des arrondis.

Sources : Statistique Canada, 2022b; calculs par les auteurs.

⁹ Statistique Canada souligne que les données sur l'âge de la retraite doivent être utilisées avec prudence en raison de la petite taille des échantillons, en particulier pour les provinces. Des moyennes sur cinq ans ont été utilisées (2017 à 2021) pour tenter d'atténuer ce problème.

du secteur public du Québec ont tendance à prendre leur retraite 2,8 ans plus tôt que leurs pairs du secteur privé.¹⁰

Perte d'emploi comme indicateur de la sécurité de l'emploi

Une autre façon de comparer la rémunération reçue par les employés du secteur public et du secteur privé est de considérer la probabilité que chaque groupe subisse des pertes d'emploi. Le [tableau 4](#) présente des données sur les pertes

d'emplois en 2021 (excluant les travailleurs ayant un emploi temporaire) pour l'ensemble du Canada et pour les provinces. Il existe plusieurs raisons à la perte d'emploi, notamment le déménagement d'une entreprise, la fermeture d'une entreprise, l'évolution des conditions commerciales et le licenciement. En 2021, 4,2 % des personnes employées dans le secteur privé ont connu une perte d'emploi au Québec, contre seulement 0,7 % des personnes employées dans le secteur public.

Tableau 4 : Perte d'emploi par secteur, 2021

	<i>Pertes d'emploi (milliers)</i>			<i>Pertes d'emploi (% de l'emploi)</i>			
	Total	Secteur public	Secteur privé	Total	Secteur public	Secteur privé	Différence (points de pourcentage)
Canada	617,9	42,4	575,5	3,8	1,0	4,8	3,7
Terre-Neuve-et-Labrador	10,9	0,8	10,2	5,4	1,1	7,8	6,6
Île-du-Prince-Édouard	2,1	0,2	1,9	3,1	0,9	4,2	3,3
Nouvelle-Écosse	13,2	0,9	12,3	3,3	0,8	4,3	3,6
Nouveau-Brunswick	10,7	0,6	10,1	3,3	0,6	4,5	3,9
Québec	121,4	6,7	114,7	3,2	0,7	4,2	3,5
Ontario	282,5	19,2	263,3	4,5	1,3	5,5	4,2
Manitoba	17,7	1,8	15,9	3,1	1,1	3,9	2,9
Saskatchewan	13,0	1,5	11,5	2,8	1,0	3,6	2,5
Alberta	80,8	7,8	73,0	4,3	1,8	5,0	3,3
Colombie-Britannique	65,6	3,0	62,6	2,9	0,6	3,7	3,1

Remarques : [a] L'emploi total comprend les travailleurs des secteurs public et privé. Le travail indépendant n'est pas inclus. [b] Les raisons de la perte d'un emploi comprennent (1) le déménagement de l'entreprise, (2) la fermeture de l'entreprise, (3) les conditions commerciales et (4) le licenciement par l'employeur. Les pertes d'emploi résultant de la fin des emplois temporaires, occasionnels et saisonniers ne sont pas incluses. [c] La différence entre les années peut ne pas être égale à la différence affichée par les données parce que les pourcentages de perte d'emploi pour les secteurs public et privé sont arrondis.

Sources : Statistique Canada, 2022c, 2022g; calculs par les auteurs.

10 Les auteurs ont également examiné l'âge médian de la retraite. Peu importe si l'âge moyen ou médian de la retraite est utilisé, les travailleurs du secteur public au Québec prennent leur retraite à un âge plus tôt que leurs homologues du secteur privé. Si l'âge médian de la retraite est utilisé, la différence en années est légèrement plus importante. Par exemple, les travailleurs du secteur public du Québec prennent leur retraite 4,1 ans plus tôt que les employés du secteur privé si la médiane plutôt que la moyenne est utilisée.

Taux d'absence des employés à temps plein

Le **tableau 5** présente une mesure du taux d'absentéisme dans les deux secteurs : le nombre total de jours perdus par travailleur en 2021.

Parmi les employés à temps plein, une moyenne de 12,0 jours a été perdue pour des raisons personnelles dans le secteur privé au Québec, comparativement à 16,4 jours dans le secteur public.

Tableau 5 : Nombre total de jours perdus par employé à temps plein, par secteur, 2021

	Total	Secteur public	Secteur privé	Différence (jours)		Total	Secteur public	Secteur privé	Différence (jours)
Canada	11,1	14,9	9,8	5,1	ON	10,0	14,0	8,8	5,2
T.-N.-L.	12,2	16,5	10,0	6,5	MB	10,1	12,9	8,9	4,0
Î.-P.-É.	11,4	15,6	9,3	6,3	SK	11,2	14,4	9,7	4,7
N.-É.	12,4	15,2	11,3	3,9	AB	10,1	14,4	8,9	5,5
N.-B.	11,9	15,6	10,2	5,4	C.-B.	11,2	15,7	9,8	5,9
QC	13,1	16,4	12,0	4,4					

Notes : [a] Les données relatives aux absences sont uniquement pour des raisons personnelles : c'est-à-dire maladie ou invalidité, et responsabilité personnelle ou familiale. [b] Les jours perdus par travailleur sont calculés en multipliant le taux d'inactivité (nombre d'heures perdues par rapport aux heures hebdomadaires habituelles travaillées par les travailleurs à temps plein) par le nombre estimé de jours ouvrables dans l'année (250). Le nombre estimé de jours ouvrables dans l'année (250) est conforme à d'autres recherches dans le domaine. Ce chiffre suppose que l'employé type à temps plein travaille une semaine de cinq jours et a droit à tous les jours fériés (environ 10 jours par an). Ainsi, l'offre annuelle potentielle de travail d'un travailleur type serait de 52 semaines multipliées par 5, moins 10 jours fériés, soit 250 jours. Cela permet de calculer les jours perdus par travailleur dans une année.

Sources : Statistique Canada, 2022a; calculs par les auteurs.

Conclusion

En 2021, les travailleurs du secteur public du Québec ont gagné une salaire supérieur de 7,8 %, en moyenne. Lorsque la syndicalisation est prise en compte, l'avantage salarial diminue à 4,9 %. Bien qu'il n'y ait pas suffisamment de données pour calculer ou faire une affirmation définitive sur les différences entre les avantages non salariaux des secteurs public et privé au Québec, les

données disponibles suggèrent que le secteur public bénéficie d'avantages non salariaux plus généreux que le secteur privé, y compris des taux plus élevés de couverture de retraite, des taux plus élevés de pensions à prestations déterminées, des âges de retraite plus précoces, des taux plus faibles de perte d'emploi et plus de jours perdus par travailleur.

Références

Gunderson, Morley, Douglas Hyatt et Craig Riddell (2000). *Différences de rémunération entre le secteur public et le secteur privé : Enquête sur la population active et estimations du recensement*. CPRN Discussion Paper No. W10, Human Resources in Government Series. Canadian Policy Research Networks.

Lammam, Charles, Milagros Palacios et Feixue Ren (2017). *Comparaison de la rémunération des secteurs public et privé au Québec, 2017*. <<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-quebec-2017.pdf>>, 13 décembre 2022.

Lammam, Charles, Milagros Palacios, Feixue Ren et Jason Clemens (2015a). *Comparaison de la rémunération des secteurs public et privé au Canada*. <<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-canada.pdf>>, 13 décembre 2022.

Lammam, Charles, Milagros Palacios, Feixue Ren et Jason Clemens (2015b). *Comparaison de la rémunération des secteurs public et privé au Canada*. <<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-QC.pdf>>, 13 décembre 2022.

Palacios, Milagros et Nathaniel Li (2019). *Comparaison de la rémunération des secteurs public et privé au Québec, 2020*. <<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/comparing-govt-and-private-sector-compensation-in-quebec-eng.pdf>>, 13 décembre 2022.

Québec, Ministère des Finances (2022). *Le point sur la situation économique et financière du Québec – Automne 2022*. Gouvernement du Québec. <http://www.finances.gouv.qc.ca/Budget_and_update/maj/documents/AUTEN_updateDec2022.pdf>, 13 décembre 2022.

Statistique Canada (2020). *Guide de l'Enquête sur la population active*. Numéro 71-543-G au catalogue. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/71-543-G>>, 13 décembre 2022.

Statistique Canada (2022a). Taux d'absence des employés à temps plein selon le sexe et les secteurs public et privé, Canada et provinces. Totalisation personnalisée à partir de l'Enquête sur la population active fournie par Statistique Canada (reçue le 1^{er} février 2022).

Statistique Canada (2022b). Âge moyen et médian de la retraite selon le sexe, la catégorie de travailleur, le Canada et les provinces, moyenne annuelle. Totalisation personnalisée à partir de l'Enquête sur la population active fournie par Statistique Canada (reçue le 2 août 2022).

Statistique Canada (2022c). Perte d'emploi par motifs et par catégorie de travailleurs pour le Canada et les provinces. Totalisation personnalisée à partir de l'Enquête sur la population active fournie par Statistique Canada (reçue le 1^{er} février 2022).

Statistique Canada (2022d). *Enquête sur la population active : Fichier de microdonnées à grande diffusion (janvier à décembre 2021)*. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/71M0001X>>, 13 décembre 2022.

Statistique Canada (2022e). Participants aux régimes de pension agréés (RPA), par type de régime et par secteur, 2018. Tableau personnalisé fourni par Statistique Canada (reçu le 28 juillet 2022).

Statistique Canada (2022f). Tableau 11-10-0133-01. Adhérents actifs aux régimes de pension agréés (RPA) selon la région d'emploi <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110013301&request_locale=fr>, 13 décembre 2022.

Statistique Canada (2022g). Tableau 14-10-0027-01. Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1,000). <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request_locale=fr>, 13 décembre 2022.

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier les auteurs des versions précédentes de cette étude, notamment Jason Clemens, Charles Lammam et David Jacques, pour leur contribution. Ils remercient également les évaluateurs anonymes des versions antérieures de cet article. Les auteurs ont la responsabilité exclusive de toute erreur ou omission restante. Puisque les chercheurs ont travaillé de manière indépendante, les points de vue et les conclusions exprimés dans cette recherche ne représentent pas nécessairement celles du conseil d'administration, du personnel ou des partisans de l'Institut Fraser. 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.

Milagros Palacios

Milagros Palacios est la directrice du Addington Centre for Measurement à l'Institut Fraser. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie industriel de l'Université catholique pontificale du Pérou et d'une maîtrise en économie de l'Université de Concepción, au Chili. Depuis qu'elle a rejoint l'Institut, Mme Palacios a rédigé ou co-rédigé plus de 150 études de recherche approfondies, 100 commentaires et 4 livres. Ses commentaires récents ont été publiés dans de grands journaux canadiens tels que le *National Post*, le *Toronto Sun*, le *Windsor Star* et le *Vancouver Sun*.



Nathaniel Li

Nathaniel Li est économiste à l'Institut Fraser. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Fudan en Chine et d'un doctorat en économie des aliments, de l'agriculture et des ressources de l'Université de Guelph. Avant de se joindre à l'Institut Fraser, il a travaillé pour l'Université de Toronto en tant que chercheur postdoctoral et pour l'Université de Guelph en tant qu'associé de recherche. Ses travaux de recherche antérieurs ont été publiés dans de nombreuses revues universitaires de haute qualité et évalués par des



À propos de cette publication

Droits d'auteur de l'Institut Fraser, 2023. Tous droits réservés. Sans permission écrite, seulement de brefs passages peuvent être cités dans le cadre d'articles et d'examens importants.

ISSN 2291-8620 | site Web : www.fraserinstitute.org

Demandes des médias : composez le 604 714-4582 ou envoyez un courriel à l'adresse communications@fraserinstitute.org

Soutien à l'Institut : composez le +1 800 665-3558, poste 586 ou envoyez un courriel à l'adresse development@fraserinstitute.org

pairs, y compris *Applied Economic Perspectives and Policy*, *Agricultural Economics*, *Preventive Medicine* et *Canadian Public Policy*. Ses recherches actuelles couvrent un large éventail de questions relatives aux politiques fiscales, éducatives et du marché du travail.

Ben Eisen

Ben Eisen est agrégé principal en études sur la fiscalité et la prospérité des provinces et ancien directeur des études sur la prospérité des provinces à l'Institut Fraser. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et d'une maîtrise en administration publique de la Faculté de politique publique et de gouvernance de l'Université de Toronto. Avant de se joindre à l'Institut Fraser, M. Eisen était le directeur de la recherche et des programmes de l'Atlantic Institute for Market Studies à Halifax. Il a également travaillé pour la Citizens Budget Commission à New York, et à Winnipeg en tant que directeur adjoint de la recherche pour le Frontier Centre for Public Policy. M. Eisen a publié des études influentes sur plusieurs sujets politiques, notamment les relations intergouvernementales, les finances publiques et l'enseignement supérieur. Il a été largement cité dans de grands journaux, notamment le *National Post*, le *Chronicle Herald*, le *Winnipeg Free Press* et le *Calgary Herald*.

