La rémunération sous enquête

Comparaison des salaires et avantages sociaux du secteur public et du secteur privé

Ted Mallett, vice-président et économiste en chef

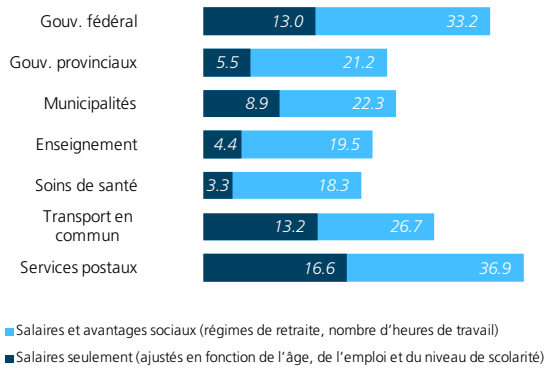
Le secteur public et parapublic est l'un des principaux employeurs au Canada. En tout, il est l'employeur de 3,6 millions de Canadiens, ce qui correspond à plus d'un emploi sur cinq. Puisque la plupart de ces emplois sont financés, en totalité ou en partie, par les recettes fiscales, on a assurément intérêt à se demander à quel point les salaires offerts dans le secteur public sont représentatifs des normes en vigueur dans le secteur privé et sont justifiés. Les données les plus récentes, soit celles de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, qui porte sur les salaires de 2010, indiquent que les fonctionnaires continuent d'être mieux payés, et ce, même après les ajustements effectués en fonction du groupe professionnel, de l'âge et du niveau de scolarité. Et l'écart est encore plus grand si on tient compte des avantages sociaux, comme le nombre d'heures de la semaine de travail et les régimes de retraite. Cela a un impact énorme sur les dépenses publiques. En 2010, les coûts essentiels de la rémunération dans la fonction publique s'en sont trouvés gonflés de près de 20 milliards de dollars.

Parmi les principaux employeurs du secteur public, c'est dans la fonction publique fédérale qu'on observe l'écart le plus important, soit un avantage salarial de 13,0 %, et l'écart de rémunération atteint 33,2 % si on tient compte des avantages sociaux (figure 1). Les avantages salariaux dans les municipalités sont presque aussi grands, soit 8,9 % (écart de rémunération de 22,3 %, avec les avantages sociaux). Ensemble, les gouvernements provinciaux semblent réussir à maintenir un écart salarial plus raisonnable, soit 5,5 %, mais l'écart se creuse pour atteindre 21,2 % quand on prend les avantages sociaux en considération.

L'analyse de la FCEI considère aussi une partie du secteur parapublic, comme les établissements d'enseignement et de soins de santé, les organismes de transport en commun et Postes Canada. Comme le montre la figure 1, les résultats sont similaires.

Figure 1

Salaires* et avantages sociaux : avantage par rapport au secteur privé (%)**



**Salaires annuels pour les emplois à plein temps ajustés d'après une pondération en fonction du groupe professionnel, du niveau de scolarité et de l'âge*
***Cotisations au régime de retraite de l'employeur et nombre d'heures de travail*

Globalement, en 2010, la rémunération annuelle pour les grandes catégories du secteur public et parapublic va de 51 029 $ à 69 833 $, contre 48 872 $ et 61 688 $ pour les postes comparables dans le secteur privé. Ces chiffres représentent, pour chaque catégorie du secteur public et son équivalent du secteur privé, la moyenne nationale pondérée des salaires annuels médians des Canadiens pour les emplois à plein temps concernant plus de 200 professions courantes à la fois dans le secteur public et le secteur privé. Ces professions regroupent le tiers environ de tous les employés du secteur public et du secteur privé. Dans l'ensemble, les résultats sont fondés sur environ 1,5 million de réponses à l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) qui sont représentatives de plus de 7,2 millions de Canadiens qui occupent des professions pour lesquelles il existe des comparables entre le privé et le public.

La présente étude est la sixième que la FCEI réalise à partir des données du recensement ou de l'Enquête nationale auprès des ménages depuis 1986. Ces données se prêtent particulièrement bien à ce genre d'analyse puisqu'elles représentent le plus vaste échantillon possible de données détaillées sur les secteurs, les professions et les régions.

Il faut néanmoins éviter de comparer directement les récentes données avec celles recueillies il y a cinq ans. La FCEI a quelque peu adapté sa méthodologie pour ce qui est de l'âge, du niveau de scolarité et des régimes de retraite lorsque Statistique Canada a fait la transition des recensements obligatoires aux enquêtes auprès des ménages à participation facultative. Reportez-vous aux annexes pour avoir plus de détails sur la méthodologie et les données brutes employées pour l'étude.

Résultats détaillés selon le niveau de gouvernement

L'analyse révèle des écarts salariaux importants en faveur du secteur public dans les sept grandes catégories. Les employés de la fonction publique fédérale bénéficient des avantages les plus importants par rapport aux groupes professionnels comparables du secteur privé, tandis que les employés des fonctions publiques provinciales sont ceux qui ont les avantages les moins importants. Les constatations sont les mêmes au niveau des provinces et des villes également, ce qui tend à indiquer que ces avantages de rémunération sont structurels et ne sont pas le fait de variations aléatoires dans les données.

Fonction publique fédérale

Salaires

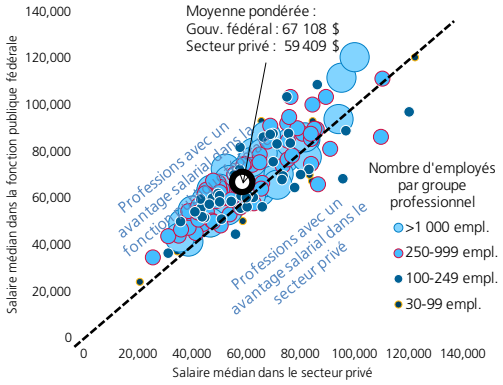
Les avantages salariaux importants de la fonction publique persistent au niveau fédéral. Les employés de la fonction publique fédérale sont payés, en moyenne, 13,0 % de plus par rapport aux employés occupant des postes comparables dans le secteur privé. Sur les 212 professions qui répondent aux critères de correspondance, 172 montrent un avantage pour les employés du secteur public contre seulement 40 pour ceux du secteur privé.

En moyenne, le salaire annuel de ces employés fédéraux s'établit à 67 108 $, contre 59 409 $ pour les employés du secteur privé occupant un poste comparable. Ces résultats sont tirés des données du recensement portant sur 174 615 employés du gouvernement fédéral et 3,7 millions d'employés dans le secteur privé au Canada.

L'utilisation d'un nuage de points est sans doute la meilleure façon d'illustrer le rapport entre le secteur public et le secteur privé. Chaque point représente une profession qui existe à la fois dans le secteur public et le secteur privé. Lorsqu'un **point se trouve au-dessus** de la ligne de 45 degrés, cela signifie qu'il existe un avantage salarial dans le secteur public, et lorsqu'un **point est au-dessous** de cette ligne, c'est que le salaire est plus élevé dans le secteur privé (figure 2). Dans le cas présent, la taille des points varie en fonction du nombre de fonctionnaires fédéraux faisant partie de chaque groupe professionnel.

Figure 2

Salaires médians dans la fonction publique fédérale et le secteur privé pour 212 groupes professionnels



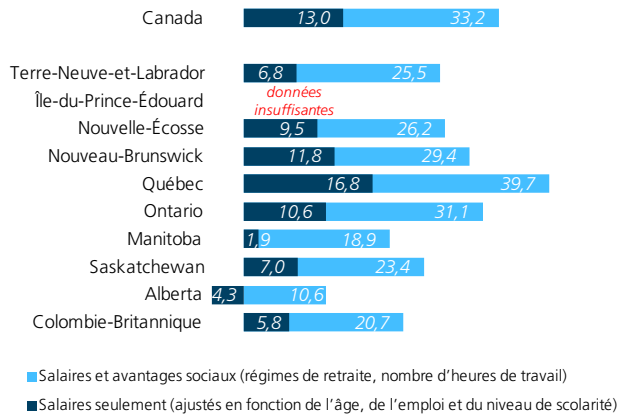
Les points dans le graphique représentent les 172 professions pour lesquelles il y a un avantage salarial dans la fonction publique fédérale et les 40 pour lesquelles l'avantage appartient au secteur privé. Le point central, établi d'après la moyenne pondérée, est ce que nous utilisons comme écart officiel entre le secteur public et le secteur privé par niveau de gouvernement et par région.

L'écart salarial est plus grand au Québec (16,8 %) et dans les provinces de l'Est et moins grand dans l'Ouest. En Alberta, l'écart est à l'avantage du secteur privé (figure 3).

Figure 3

Salaires et avantages sociaux : avantage dans la fonction publique fédérale par province

(% d'écart avec comparables du secteur privé)



Les professions les plus courantes aux fins des critères de sélection comprennent les catégories de la Classification nationale des professions (CNP) suivantes, qui représentent environ 38 % des 174 600 employés fédéraux couverts dans l'analyse :

- Employés de soutien de bureau généraux
- Agents d'administration
- Vérificateurs et comptables
- Adjoints administratifs
- Analystes et consultants en informatique
- Professionnels en ressources humaines
- Recherchistes et experts-conseils en politiques sociales
- Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle
- Programmeurs et développeurs en médias interactifs
- Commis à la comptabilité et personnel assimilé

***Remarque** : Pour les titres de profession, le masculin générique a pour but d'alléger le texte et désigne aussi bien les hommes que les femmes.*

Avantages sociaux

Les avantages non financiers, par exemple la durée de la semaine de travail moyenne, sont également largement favorables aux employés du secteur public fédéral. Les fonctionnaires fédéraux à plein temps travaillent en moyenne 32,9 heures, compte tenu des vacances, des congés de maladie et des autres congés. Dans le secteur privé, la semaine de travail réelle est de 37,9 heures, soit une différence de 15 % du coût réel des emplois entre le secteur public et le secteur privé[1]. L'avantage de rémunération total pour les fonctionnaires fédéraux s'établit à 33 % environ, si l'on tient compte dans l'équation des salaires, de ces avantages non financiers et des régimes de retraite.

En 2010, le gouvernement fédéral a versé 36,0 milliards $ en rémunération (salaires et avantages, excluant le nombre d'heures de travail)[2]. L'avantage de rémunération vient par conséquent gonfler le coût de fonctionnement du gouvernement d'environ 5,6 milliards $. Lorsque l'on considère également la semaine de travail plus courte des employés du gouvernement fédéral, on peut comprendre que les contribuables sont en droit de s'interroger s'ils en ont vraiment pour leur argent.

Fonction publique provinciale

Salaires

Par rapport à la fonction publique fédérale, l'avantage salarial en faveur de la fonction publique provinciale est plus modeste, soit 5,5 % comparativement au secteur privé, pour l'ensemble des provinces. Sur les 199 professions qui répondent aux critères de correspondance, 142 montrent un avantage pour les employés provinciaux, contre 57 seulement pour ceux du secteur privé.

En moyenne, le salaire annuel des fonctionnaires provinciaux s'élève à 61 080 $, contre 57 894 $ pour les employés du secteur privé occupant un poste comparable. Ces résultats sont tirés des données du recensement portant sur 148 535 employés des gouvernements provinciaux et 3,7 millions d'employés dans le secteur privé au Canada.

---

[1] *Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisation personnalisée.*

[2] *Statistique Canada, CANSIM, tableau 385-0033.*

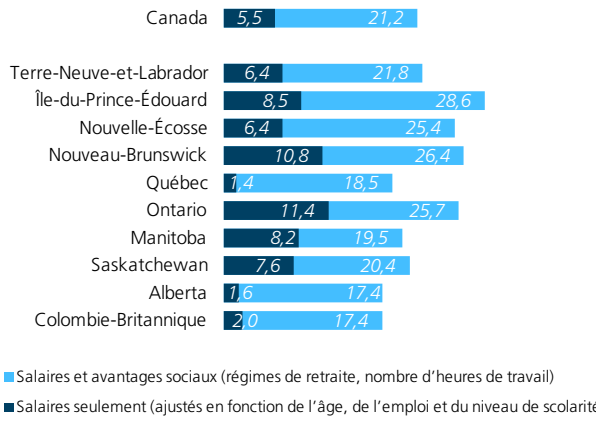
© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Les écarts sont plus importants en Ontario (11,4 %), au Nouveau-Brunswick (10,8 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (8,5 %) et ils sont plus faibles au Québec (1,4 %), en Alberta (1,6 %) et en Colombie-Britannique (2,0 %) (figure 4).

Figure 4

Salaires et avantages sociaux : avantage dans les fonctions publiques provinciales

(% d'écart avec comparables du secteur privé)



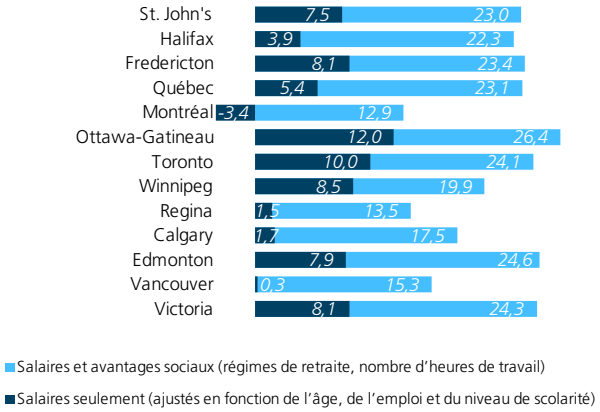
Dans les grandes villes, les avantages totaux varient grandement et vont de 12,0 % à Ottawa-Gatineau à -3,4 % à Montréal (figure 5).

Pour avoir plus de détails, consultez le tableau B2 de la page 21.

Figure 5

Salaires et avantages sociaux : avantage dans les fonctions publiques provinciales, par grande ville

(% d'écart avec comparables du secteur privé)



Les professions les plus courantes aux fins des critères de sélection comprennent les catégories CNP suivantes, qui représentent environ 41 % des employés des gouvernements provinciaux et territoriaux couverts dans l'analyse :

- Adjoints administratifs
- Agents d'administration
- Employés de soutien de bureau généraux
- Analystes et consultants en informatique
- Travailleurs des services sociaux et communautaires
- Vérificateurs et comptables
- Travailleurs des services sociaux
- Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)
- Recherchistes, experts-conseils et agents de programmes en politiques sociales
- Cadres supérieurs

Avantages sociaux

Les avantages non financiers, par exemple la durée de la semaine de travail moyenne, sont également largement favorables aux employés de la fonction publique provinciale. Les fonctionnaires provinciaux à plein temps travaillent en moyenne 33,8 heures, compte tenu des vacances, des congés de maladie et des autres congés, soit une différence de 12,1 % du coût réel des emplois entre le secteur public et le secteur privé[3]. L'avantage de rémunération total pour les employés des gouvernements provinciaux s'établit à 21,2 % environ, si l'on tient compte dans l'équation des écarts au chapitre des avantages financiers et non financiers.

En 2010, les gouvernements provinciaux et territoriaux ont payé 26,6 milliards $ en rémunération (salaires et avantages, excluant le nombre d'heures de travail)[4]. Dans ce cas, l'avantage de rémunération représente un montant annuel 2,1 milliards $. Cet argent serait mieux employé s'il était consacré aux services gouvernementaux prioritaires ou à la réduction des impôts des particuliers.

---

[3] *Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisation personnalisée.*

[4] *Statistique Canada, CANSIM, tableau 385-0034.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Administrations municipales

Salaires

Les avantages salariaux favorables aux employés des administrations publiques locales au Canada sont de 8,9 % par rapport au secteur privé. Sur les 188 professions qui répondent aux critères de correspondance, 151 montrent un avantage pour les employés des administrations municipales, contre 37 seulement pour ceux du secteur privé.

En moyenne, le salaire annuel des employés municipaux s'établit à 61 023 $, contre 56 049 $ pour les employés du secteur privé occupant un poste comparable. Ces résultats sont tirés des données du recensement portant sur 132 790 employés municipaux et 3,6 millions d'employés du secteur privé au Canada.

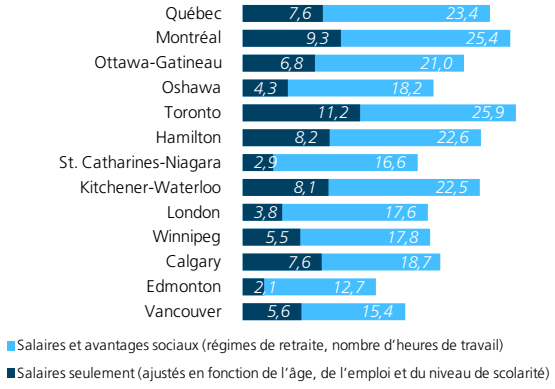
D'une province à l'autre, les écarts les plus importants sont enregistrés au Québec (7,1 %), en Ontario (6,9 %) et en Colombie-Britannique (6,8 %), et les plus faibles à Terre-Neuve-et-Labrador (-4,1 %) et au Manitoba (2,1 %).

Les avantages salariaux sont encore plus élevés dans les grandes agglomérations urbaines, dont Toronto (11,2 %), Montréal (9,3 %) et Hamilton (8,2 %). Les écarts les plus faibles sont enregistrés à Edmonton (2,1 %), à St Catharines-Niagara (2,9 %) et à London (3,8 %) (figure 6).

Les détails complets figurent au tableau B3 à la page 22.

Figure 6

Salaires et avantages sociaux : avantage dans les municipalités, par agglomération urbaine
(% d'écart avec comparables du secteur privé)



Les professions les plus courantes aux fins des critères de sélection comprennent les catégories CNP suivantes, qui représentent environ 36 % des employés municipaux couverts dans l'analyse :

- Manœuvres à l'entretien des travaux publics
- Adjoints administratifs
- Employés de soutien de bureau généraux
- Cadres supérieurs
- Agents d'administration
- Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)
- Conducteurs de machinerie d'entretien public et personnel assimilé
- Répartiteurs
- Travailleurs des services sociaux et communautaires
- Conducteurs de camions de transport

Toutefois, l'analyse ne tient pas compte des professions dans les administrations municipales telles que les policiers, les pompiers et autres qui relèvent exclusivement du secteur public. Toute comparaison de leurs salaires aux normes du secteur privé doit être effectuée différemment et dépasse le cadre de la présente analyse. Il est juste de dire, cependant, que l'avantage de rémunération mesuré entre des postes comparables peut servir à titre d'évaluation indirecte du caractère raisonnable des revenus dans des postes non comparables.

Comme les données du recensement sont recueillies auprès des individus là où ils résident, les définitions des agglomérations urbaines ne désignent pas les administrations municipales en détail. Par exemple, les employés du secteur public qui vivent dans la région du Grand Vancouver peuvent travailler pour l'une des nombreuses administrations municipales de la région, et habiter dans une ville différente de celle où ils travaillent. Bien que les conclusions de base demeurent les mêmes, ces constatations, selon la structure de l'agglomération urbaine, peuvent donner une perspective globale des salaires dans plusieurs administrations.

Avantages sociaux

Les avantages non financiers, par exemple la durée de la semaine de travail moyenne, sont également largement favorables aux employés des administrations municipales. Les fonctionnaires municipaux à plein temps travaillent en moyenne 34,5 heures par semaine, en tenant compte des vacances, des congés de maladie et des autres congés, ce qui représente une différence d'à peu

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

près 9,6 % du coût réel des emplois entre le secteur public et le secteur privé[5]. L'avantage de rémunération total pour les employés des administrations municipales atteint 22,3 % environ si l'on tient compte dans l'équation des écarts au chapitre des avantages financiers et non financiers.

En 2010, les municipalités ont payé 29,5 milliards $ en rémunération (salaires et avantages, excluant le nombre d'heures de travail)[6]. L'avantage de rémunération des employés municipaux représente plus de 3,4 milliards $ par année par rapport aux conditions prévalant sur les marchés du travail locaux. Cet argent pourrait être utilisé plus efficacement, par exemple pour améliorer les infrastructures et les services à la population.

Établissements d'enseignement

Salaires

L'avantage salarial dont bénéficient les employés du secteur public dans les établissements d'enseignement au Canada s'établit à 4,4 % par rapport au secteur privé. Sur les 198 professions qui répondent aux critères de correspondance, 130 montrent un avantage de rémunération pour le secteur public, contre 68 seulement pour le secteur privé.

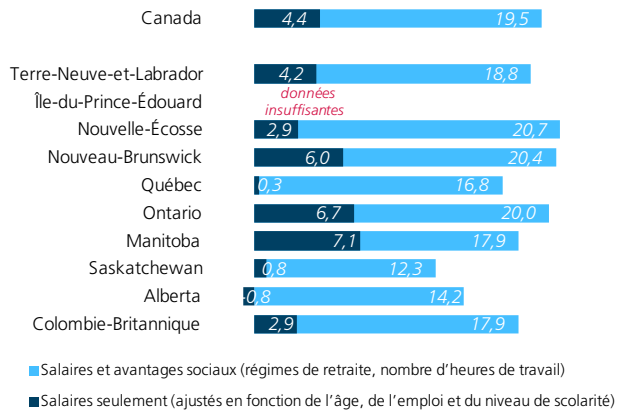
En moyenne, le salaire annuel de ces employés du secteur public s'élève à 51 029 $, contre 48 872 $ pour les employés du secteur privé occupant des postes comparables. Ces résultats sont tirés des données du recensement portant sur 136 535 employés du secteur public de l'enseignement et 4,1 millions d'employés du secteur privé au Canada.

Les écarts salariaux les plus importants sont enregistrés au Manitoba (7,1 %), en Ontario (6,7 %) et au Nouveau-Brunswick (6,0 %). Le plus faible est au Québec (0,3 %) et, en Alberta, il est en faveur du privé (-0,8 %).

Pour avoir plus de détails, consultez le tableau B4 à la page 23.

Figure 7

Salaires et avantages sociaux : avantage dans le secteur de l'enseignement, par province
(% d'écart avec comparables du secteur privé)



Les professions les plus courantes aux fins des critères de sélection comprennent les catégories CNP suivantes, qui représentent environ 53 % des employés du secteur de l'enseignement couverts dans l'analyse :

- Concierges et surintendants d'immeubles
- Adjoints administratifs
- Agents d'administration
- Employés de soutien de bureau généraux
- Techniciens de réseau informatique
- Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance
- Analystes et consultants en informatique
- Commis à la comptabilité et personnel assimilé
- Agents de soutien aux utilisateurs
- Cadres supérieurs

Avantages sociaux

L'analyse des salaires exclut les professeurs et les enseignants. Pourtant, des statistiques sectorielles générales sur les heures de la semaine de travail incluraient ces professions, ce qui pourrait biaiser les résultats. À titre de référence générale, nous avons adopté la norme provinciale pour les heures de travail puisque la plupart des professions les plus comparables sont probablement dans les bureaux, que ce soit dans les conseils scolaires ou les bureaux administratifs des établissements postsecondaires plutôt que dans les classes.

Ensemble, les avantages salariaux et sociaux estimatifs en faveur du secteur public se situent à près de 20 % partout au pays et vont de 12,3 % en Saskatchewan à 20,7 % en Nouvelle-Écosse. Il faudrait pousser plus loin les recherches pour

[5] *Statistique Canada, Enquête sur la population active, totalisation personnalisée.*

[6] *Statistique Canada, CANSIM, tableau 385-0037.*

arriver à des résultats plus précis, mais la référence adoptée devrait être suffisante comme indication générale.

En 2010, les dépenses totales pour la rémunération versée dans les commissions et conseils scolaires ainsi que dans les établissements d'enseignement postsecondaire s'établissent à environ 58,5 milliards $ (salaires et avantages, excluant le nombre d'heures de travail)[7]. Même s'il est inférieur par rapport aux autres administrations publiques, l'avantage de rémunération favorable aux employés du secteur public ajoute une somme de 3,8 milliards $ au coût de fonctionnement des établissements d'enseignement. La réduction de cet avantage salarial pourrait se traduire par des économies affectées à la baisse des impôts fonciers et scolaires pour les entreprises et les particuliers au Canada.

Établissements de soins de santé

Salaires

L'avantage salarial favorable aux employés des établissements de soins de santé publics au Canada s'établit à 3,3 % par rapport au secteur privé, soit le plus faible écart de tous les groupes du secteur public étudiés. Sur les 182 professions qui répondent aux critères de correspondance, 114 montrent un avantage pour le secteur public, contre 68 seulement pour le secteur privé.

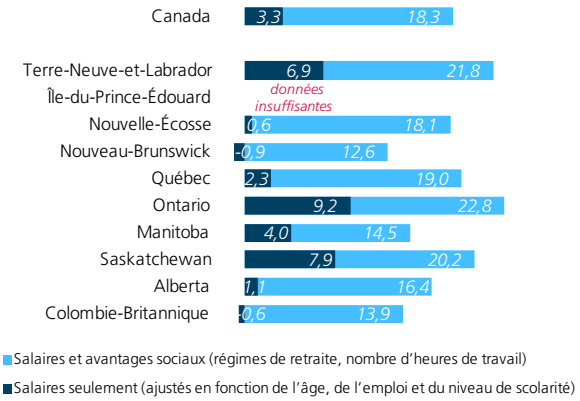
En moyenne, le salaire des employés des établissements de soins de santé s'établit à 54 276 $, contre 52 517 $ pour ceux du secteur privé occupant des postes comparables. Ces résultats sont tirés des données du recensement portant sur 453 390 employés du secteur public et 3,7 millions d'employés du secteur privé au Canada.

Les écarts salariaux en faveur du secteur public les plus importants sont enregistrés en Ontario (9,2 %) et en Saskatchewan (7,9 %), alors que l'avantage est plutôt en faveur des employés du privé au Nouveau-Brunswick (-0,9 %) et en Colombie-Britannique (-0,6 %) (figure 8).

Les détails complets figurent au tableau B5 à la page 24.

Figure 8

Salaires et avantages sociaux : avantage dans les établissements de soins de santé, par province
(% d'écart avec comparables du secteur privé)



Les professions les plus courantes aux fins des critères de sélection comprennent les catégories CNP suivantes, qui représentent environ 64 % des employés dans le secteur des soins de santé couverts dans l'analyse :

- Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés
- Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires
- Infirmiers auxiliaires
- Travailleurs des services sociaux et communautaires
- Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers
- Adjoints administratifs
- Directeurs des soins de santé
- Employés de soutien de bureau généraux
- Agents d'administration
- Personnel ambulancier et paramédical

Avantages sociaux

Comme dans le secteur de l'enseignement, nous avons appliqué les données générales sur les heures de travail de la fonction publique provinciale aux groupes professionnels de ce secteur, ce qui a porté l'avantage de rémunération globale dans le secteur public à un peu plus de 18 %.

En 2010, la rémunération payée aux travailleurs dans le secteur des soins de santé s'établit à 53,3 milliards $ (salaires et avantages, excluant le nombre d'heures de travail)[8]. L'avantage de

[7] *Statistique Canada, CANSIM, tableau 385-0036.*

[8] *Statistique Canada, CANSIM, tableau 385-0035.*

rémunération représente des dépenses annuelles excédentaires de 2,9 milliards $. Le système de soins de santé canadien tirerait sûrement parti d'un financement supplémentaire. Au lieu d'être affecté aux avantages de rémunération, l'argent des contribuables pourrait être consacré à l'embauche de travailleurs supplémentaires, notamment des médecins et des infirmières, et contribuer à réduire les temps d'attente dans les établissements de soins de santé.

Sociétés de transport en commun

Salaires

L'avantage salarial favorable aux employés du secteur des transports en commun au Canada se chiffre à 13,2 % par rapport au secteur privé. Sur les 65 professions qui répondent aux critères de correspondance, 54 révèlent un avantage dans le secteur public, contre 11 seulement dans le secteur privé. En moyenne, le salaire annuel de ces employés municipaux s'établit à 69 833 $, contre 61 688 $ pour les travailleurs du secteur privé. Ces résultats sont tirés des données du recensement portant sur 7 340 employés du secteur du transport en commun et 1,7 million d'employés du secteur privé au Canada.

Les détails complets figurent au tableau B6 à la page 25.

Les professions les plus courantes aux fins des critères de sélection comprennent les catégories CNP suivantes, qui représentent environ 43 % des 7 340 employés du secteur du transport en commun couverts dans l'analyse :

- Directeurs des transports
- Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle
- Adjoints administratifs
- Technologues et techniciens en génie électronique et électrique
- Mécaniciens d'équipement lourd
- Ingénieurs civils
- Réparateurs de wagons
- Analystes et consultants en informatique
- Ouvriers de gares de triage et à l'entretien de la voie ferrée
- Horairistes de trajets et d'équipages

Avantages sociaux

Puisque la plupart des organismes de transport en commun sont rattachés à des municipalités, nous avons basé nos calculs sur les heures de travail des fonctionnaires municipaux. En tenant compte des avantages sociaux, l'avantage de rémunération est porté à 26,7 % en moyenne pour l'ensemble du pays.

Postes Canada

Salaires

L'avantage salarial dont bénéficient les employés de Postes Canada s'établit à 16,6 % par rapport au secteur privé, ce qui est de loin le plus grand écart pour tous les principaux groupes du secteur public. Sur les 39 professions qui répondent aux critères de correspondance, 30 montrent un avantage pour les employés du secteur public, contre 9 seulement pour ceux du secteur privé.

En moyenne, le salaire annuel de ces employés de Postes Canada s'établit à 57 475 $, contre 49 278 $ pour les employés du secteur privé occupant des postes comparables. Ces résultats sont tirés des données du recensement portant sur 28 585 employés de Postes Canada et 1,5 million d'employés du secteur privé occupant des postes comparables au Canada.

Les professions les plus courantes aux fins des critères de sélection comprennent les catégories CNP suivantes, qui représentent environ 81 % des employés des services postaux couverts dans l'analyse :

- Superviseurs de services postaux et de messageries
- Directeurs des services postaux et de messageries
- Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie
- Messagers et distributeurs porte-à-porte
- Conducteurs de camions de transport
- Employés de soutien de bureau généraux
- Répartiteurs
- Agents d'administration
- Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle
- Manutentionnaires

On doit noter que cette analyse de Postes Canada exclut les facteurs, étant donné qu'il s'agit presque exclusivement d'une profession du secteur public.

Avantages sociaux

Si on applique les normes en vigueur dans la fonction publique fédérale pour évaluer l'écart dans le nombre d'heures de travail, l'avantage de rémunération (salaire et avantages sociaux) atteint près de 37 %.

Effets globaux sur les coûts de rémunération dans la fonction publique

Le résultat net des écarts salariaux déjà indiqués vient faire augmenter de façon considérable les coûts de fonctionnement de la fonction publique. Même sans tenir compte de la différence dans le nombre d'heures de travail et en se limitant au coût de base des salaires et aux cotisations de l'employeur aux régimes de retraite, on arrive, pour 2010, à des coûts supplémentaires atteignant près de 20 milliards de dollars pour les groupes déjà indiqués dans le secteur public[9].

Pour la fonction publique fédérale seulement, les coûts supplémentaires sont de 5,6 milliards et, pour les gouvernements provinciaux et les municipalités, ils s'élèvent à 2,1 milliards et à 3,4 milliards de dollars respectivement. Dans les organisations non gouvernementales du secteur public restant, les coûts annuels supplémentaires de la rémunération sont d'au total 8,2 milliards, un montant qui, s'il était réaffecté, pourrait contribuer grandement à améliorer les services publics dans les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et du transport en commun.

Évolution de la rémunération depuis 2010

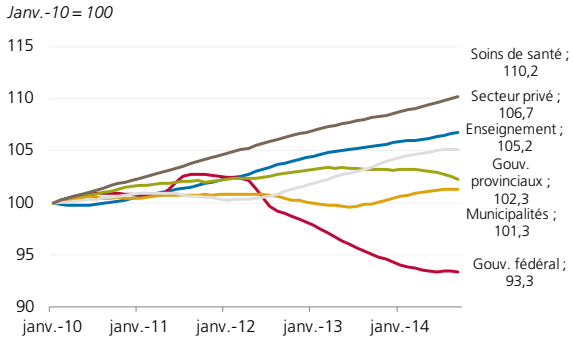
À cause de la faible fréquence de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) et du délai de publication des résultats, il n'est pas possible de présenter des comparaisons à jour de la rémunération conformes à ce que souhaiteraient la plupart des observateurs. Nous possédons néanmoins d'autres sources de données qui, si elles ne sont pas aussi détaillées, témoignent néanmoins des tendances générales depuis 2010. Selon les récentes données de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), les variations ne seraient pas très importantes, mais il semblerait que les choses s'améliorent un peu.

D'après des données exprimées sous forme de moyennes mobiles sur 12 mois, il semble que les niveaux d'emploi dans la fonction publique et le secteur de l'éducation ont augmenté plus lentement que dans le secteur privé (figure 9). Les données de septembre 2014 indiquent que les emplois dans le secteur privé ont connu une hausse de 6,7 % par rapport au niveau de janvier 2010, soit moins que le secteur des soins de santé, où l'augmentation a été de 10,2 %, mais un tout petit peu plus que le secteur de l'éducation élargi (5,2 %). En comparaison, l'emploi dans la fonction publique provinciale et dans les municipalités a augmenté de 2,3 % et de 1,3 % respectivement, tandis que dans la fonction publique fédérale, on a assisté à une baisse de 6,7 %, avec l'application des restrictions budgétaires.

Figure 9

Indices de l'emploi sectoriel

(moyennes mobiles sur 12 mois)



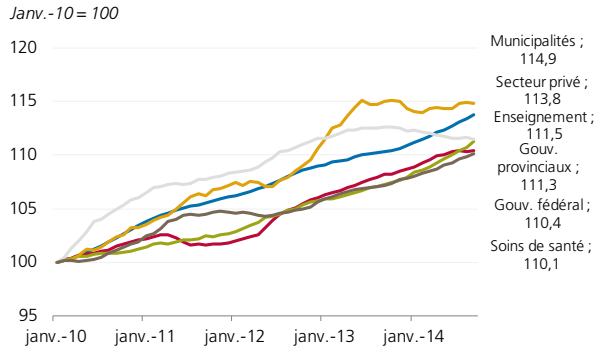
Source : Statistique Canada, tableau 281-0047

Les constatations sont les mêmes pour ce qui est du salaire hebdomadaire moyen par secteur, bien que les données ne soient pas aussi éloquentes que si elles concernaient seulement des employés permanents à plein temps dans des professions correspondantes. Les salaires dans le secteur privé ont augmenté de 13,8 % depuis le début de 2010, soit la plus forte hausse moyenne après celle des municipalités, à 14,9 % (figure 10).

[9] *D'après les pourcentages d'écart des coûts pour les salaires et les régimes de retraite réunis appliqués aux Statistiques de finances publiques canadiennes de Statistique Canada pour 2010, tableaux CANSIM 385-0033 à 385-0039 sur la rémunération du personnel.*

Figure 10

Indices des salaires hebdomadaires sectoriels, incluant les heures supplémentaires
(moyennes mobiles sur 12 mois)



La définition de secteur privé englobe l'industrie moins les administrations publiques, les secteurs de l'éducation et des soins de santé, le transport en commun et les services postaux. Source : Statistique Canada, tableau 281-0047

En comparaison, les augmentations salariales moyennes dans les autres catégories du secteur public sont toutes rapprochées, soit entre 10,1 % et 11,5 %. C'est le signe que les écarts salariaux relevés dans les données de l'ENM pourraient s'être rétrécis de quelques points ces derniers temps. Il s'agit évidemment de données nationales, qui masquent peut-être des différences importantes dans les tendances selon les régions.

Conclusions et recommandations

Les disparités entre la rémunération du secteur privé et du secteur public demeurent importantes. Elles montrent que les employeurs du secteur public ne font pas assez d'efforts pour assurer un équilibre et une comparabilité appropriés. Dans bien des cas, il suffit que les syndicats d'employés du secteur public menacent de déclencher ou déclenchent effectivement des moyens de pression pour que l'on accorde plus d'importance à la paix sociale à court terme qu'aux coûts à plus long terme.

Offrir des salaires et des avantages sociaux concurrentiels aux employés est une stratégie clé pour attirer et retenir des travailleurs qualifiés et instruits dans le secteur public. Même si cette stratégie est essentielle pour bâtir un service public de bonne qualité, la rémunération doit être juste et ne doit pas dépasser celle qui est offerte dans le secteur privé. Des avantages salariaux et des avantages sociaux importants par rapport au secteur privé et les hausses de la masse salariale dans le secteur public ont des incidences négatives considérables sur les économies locales, et sur l'économie canadienne dans son ensemble. Comme il est signalé au début du présent rapport, les disparités salariales nuisent aux marchés du travail locaux et à la compétitivité des entreprises privées. De plus, les salaires et les avantages non financiers excessifs dans le secteur public font grimper les dépenses gouvernementales.

Des mesures doivent être mises en œuvre pour atténuer les effets négatifs des écarts salariaux. Il faut également s'attaquer aux problèmes de couverture et de capitalisation liés aux avantages sociaux. S'inspirant de trois principes, qui sont la transparence, le débat public et l'obligation de rendre compte, la FCEI fait les recommandations figurant ci-dessous.

Principales recommandations

- Il existe un pressant besoin de faire un meilleur suivi des niveaux de rémunération pour les professions qui sont représentées à la fois dans les secteurs public et privé. Les données de l'ENM (recensement) ne sont pas recueillies assez fréquemment pour qu'on puisse surveiller les tendances ou mesurer si l'écart rétrécit. Il est néanmoins important que les comparaisons soient le reflet de l'ensemble de l'économie et ne soient pas seulement basées sur un petit groupe de professions dans les grandes entreprises.
- Il est recommandé qu'aucun gouvernement ni organisme public offrant un avantage salarial important n'accorde d'augmentation générale de salaire d'un taux supérieur à celui de l'inflation. Ce n'est qu'une fois que les salaires dans les secteurs privé et public se seront rapprochés qu'on pourra accorder des augmentations plus importantes.
- Puisque la rémunération dans le secteur public n'est pas soumise aussi directement aux forces du marché, il faut s'efforcer d'élaborer des critères de mesure de la productivité. Sans ce genre de référence, il n'est pas possible de bien relier les niveaux de dotation et de rémunération à la productivité de la fonction publique.
- Les employeurs du secteur public doivent prendre en considération la valeur combinée des salaires, des avantages sociaux et des

heures de travail dans l'évaluation des niveaux de rémunération appropriés. Si le secteur public décide d'offrir des salaires plus généreux, le niveau des avantages sociaux devrait logiquement être inférieur, et vice versa, sans compromettre le caractère équitable de la rémunération totale.

- En se fondant sur des évaluations indépendantes et des méthodes équilibrées, chaque gouvernement ou organisme public doit mesurer et publier des statistiques générales sur la rémunération de son effectif par rapport au secteur privé comparable. Ces mesures devraient tendre le plus possible vers l'équivalence. Les évaluations ne devraient cependant pas se limiter à certaines professions ou à certains segments du secteur privé, par exemple les entreprises multinationales, les sociétés syndiquées ou les entreprises pseudo-privées. En règle générale, les contribuables ont besoin d'explications plus claires sur les coûts et les effets des exigences de rémunération dans le secteur public.
- Les gouvernements doivent envisager de mettre en œuvre des lois interdisant le droit de grève pour une plus grande proportion de leur effectif. En plus de coûter très cher et de causer de graves inconvénients à la population, les grèves dans le secteur public sont des armes de négociation importantes et contribuent grandement à faire gonfler la rémunération.
- Par ailleurs, les gouvernements doivent réviser les lois et pratiques en matière d'arbitrage pour que, dans l'éventualité de l'échec des négociations, les facteurs déterminant les décisions des arbitres soient les salaires et les avantages sociaux en vigueur dans le secteur privé local et les intérêts des contribuables plutôt que d'utiliser la méthode actuellement en vigueur, qui consiste à comparer uniquement avec d'autres organismes du secteur public.
- Les employés du secteur public devraient payer les mêmes taxes ou impôts et cotisations qui sont imposés au grand public par le gouvernement.
- Les gouvernements doivent entreprendre un vaste examen de leurs politiques en matière de régimes de retraite, y compris dans le secteur public. L'objectif général d'une réforme des régimes de retraite devrait être un traitement égal de l'épargne-retraite pour les employés du secteur public et du secteur privé. Si le secteur public offre des avantages plus généreux par rapport au secteur privé, il pourrait être opportun d'accorder aux employés et aux employeurs du secteur privé plus d'options en matière d'épargne-retraite.
- Les gouvernements doivent explorer des solutions réalistes au problème de la sous-capitalisation des régimes à prestations déterminées. Le contribuable ne devrait pas être l'éternelle source de financement des déficits des régimes de retraite gouvernementaux. Les options envisagées devraient inclure des mécanismes tels que le plafonnement des cotisations financées par les contribuables, la désindexation des prestations, leur restructuration et le partage des risques.
- Les gouvernements doivent s'en remettre davantage aux régimes à cotisations déterminées ou aux modèles de partage des risques qu'aux régimes à prestations déterminées, qui coûtent beaucoup plus cher à gérer et sont beaucoup plus complexes. Continuer à offrir des régimes à prestations déterminées aux employés en poste et établir des régimes à cotisations déterminées pour les nouveaux employés sont des options qui ont souvent été utilisées par les employeurs du secteur privé.
- Il faut éliminer des régimes de retraite les incitatifs à prendre la retraite avant 65 ans. L'espérance de vie a augmenté depuis que les régimes ont été créés et, en conséquence, il y a de plus en plus de fonctionnaires qui reçoivent des prestations de retraite pendant plus d'années qu'ils en ont travaillées.
- Les institutions fédérales et provinciales doivent harmoniser les règles de capitalisation des régimes de retraite du secteur privé et du secteur public à l'échelle du pays, pour que chaque régime se conforme à la même norme. Le manque de clarté, d'obligation de rendre compte et de transparence des régimes de retraite doit être corrigé.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Annexe A : Méthode et contexte

Pour juger du caractère approprié des salaires entre différents groupes, il faut non seulement avoir des données exactes sur les montants en question, mais aussi être capable de formuler des hypothèses sur la valeur du travail effectué. Il est déjà pour le moins difficile d'obtenir des données aussi détaillées que nécessaire pour remplir la première condition, mais, en plus, il est pratiquement impossible d'évaluer la valeur du travail de façon détaillée.

Dans un monde imaginaire simplifié où seulement quelques sortes de produits demeurant toujours inchangés seraient fabriqués, il serait possible d'évaluer la quantité de produits qu'une personne serait capable de fabriquer et leur valeur, ce qui permettrait de faire une estimation raisonnable de la proportion de cette valeur qui devrait être remise à l'employé sous forme de salaire.

Ce monde simplifié inexistant se complique pas mal dès qu'on introduit des immobilisations dans le système de production, car la production cesse alors de dépendre uniquement de l'employé. Les choses se compliquent encore un peu plus lorsqu'on ajoute de nouvelles technologies.

Et c'est sans compter que la plupart des gens sont embauchés pour fournir des services et non pas pour fabriquer des produits. Il n'est pas aussi aisé de mesurer des services en unités fixes, et c'est donc dire qu'il devient beaucoup plus subjectif et abstrait d'évaluer la valeur d'un salaire.

Puisque, comme on vient de le voir, il est impossible d'évaluer directement la valeur des emplois de façon objective, qu'est-ce qui permet d'établir les salaires dans une économie réelle, complexe et diversifiée? En résumé : c'est la loi du marché. Ce sont les interactions entre les vendeurs et les acheteurs, entre les consommateurs et les producteurs qui déterminent le prix et la quantité des produits et des services, ce qui inclut les salaires.

Dans un marché concurrentiel, les producteurs qui versent des salaires trop élevés ont des prix qui les désavantagent. Ceux dont les salaires sont trop bas ont de la difficulté à recruter la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour fabriquer des produits de qualité.

Cependant, ce ne sont pas tous les produits et les services qui sont soumis aux lois de la concurrence. Les monopoles réglementés peuvent s'offrir le luxe de fixer leurs propres prix, ce qui empêche le marché de venir influencer les salaires. Par ailleurs, les syndicats permettent aux employés de se concerter pour fixer le prix de leur travail et pour rendre la production d'un produit ou d'un service conditionnelle à l'approbation du syndicat. La fonction publique est encore plus à l'abri des forces du marché puisque le consommateur n'a pas tellement d'influence sur le coût ou la quantité des services obtenus.

Compte tenu de tout ce qui précède, on comprend bien comment, en l'absence de politiques claires, les salaires dans la fonction publique peuvent augmenter bien au-delà de ce qu'on observe dans le secteur privé qui est, pour sa part, soumis aux forces du marché. De nombreuses études ont confirmé que c'était bien ce qui se passait au Canada.

Ce que d'autres études ont révélé

Il existe une longue série d'études qui ont comparé les salaires du secteur public et du secteur privé au Canada. Morley Gunderson est peut-être le chercheur le mieux connu dans ce domaine, et il a relevé des écarts jusque dans les années 70. Plus près de nous, en se basant sur l'Enquête sur la population active et les données de recensement, Gunderson et coll. (2000)[10] ont relevé dans la fonction publique un avantage global de rémunération d'environ 9 %, avec environ un ou deux points de plus pour les femmes et de moins pour les hommes, selon le groupe de données utilisées.

Mueller (2000)[11] est arrivé à des conclusions similaires en utilisant des régressions logistiques et a constaté qu'il existait un écart de 3,3 % pour les hommes et de 11,3 % pour les femmes travaillant dans la fonction publique. Il a également comparé le salaire des personnes changeant d'emploi entre les secteurs, que ce soit volontairement ou non, et il a obtenu des résultats similaires.

---

[10] M. Gunderson, D. Hyatt et C. Riddell, Pay Differences between the Government and Private Sectors: Labour Force Survey and Census Estimates, document de discussion n° W/10 du RCRPP, série Le renouveau des ressources humaines dans le secteur public, février 2000.
[11] R. Mueller, « Public- and Private-Sector Wage Differentials in Canada Revisited », Industrial Relations, juillet 2000, vol. 39, n° 3.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Dernièrement, Palacios et Clemens (2013)[12] ont décelé, à l'aide des données de l'Enquête sur la population active (EPA), un écart salarial de 9,5 % favorisant les fonctionnaires. L'Institute for Competitiveness and Prosperity (2014)[13] a quant à lui noté un avantage de rémunération de 7,1 % dans la fonction publique de l'Ontario, ce qui représente un fardeau injustifié de 1 milliard de dollars pour les contribuables.

Toutes les études déjà mentionnées utilisent des techniques de régression pour comparer les groupes d'employés sans tenir compte des autres différences mesurables ayant trait à l'âge, au niveau de scolarité, à la profession, à l'expérience, à la taille du milieu de travail, etc. Le but est donc d'isoler le plus possible les écarts relevant purement des différences entre le secteur public et le secteur privé. Il existe néanmoins beaucoup de variations dans les résultats entre les sous-groupes de données, comme le niveau de gouvernement, le groupe professionnel ou la région. Il faut dire, par contre, que ces variations peuvent aussi bien être dues aux imperfections des données qu'à des différences inhérentes aux salaires entre les groupes d'employés.

Bien que les techniques de régression soient utiles pour faire ressortir les écarts statistiques, elles se basent souvent sur des catégories de données simplifiées (à outrance). Par exemple, on établit la plupart du temps le niveau de scolarité selon les études les plus avancées ayant été faites, d'après cinq ou six catégories. On suppose que le baccalauréat a toujours la même influence sur le niveau de compétence ou de rémunération quand pourtant toute la multitude de grades et de diplômes qui existent peut avoir des effets très variables sur le potentiel de rémunération. Les groupes professionnels employés dans les analyses sont aussi plutôt rudimentaires, compte tenu de toute la diversité qui existe dans l'économie. On a tendance à les réduire à des catégories comme « administration », « travail de bureau » et « sciences » alors qu'il existe dans ces groupes de multiples professions exigeant chacune des compétences très différentes et donnant droit à des salaires qui varient aussi beaucoup.

Vu les faiblesses des techniques de régression, la FCEI a, par le passé, employé d'autres méthodes fondées sur des données beaucoup plus détaillées afin de déterminer les écarts salariaux. Le but n'était pas de mettre en doute le bien-fondé des études basées sur des techniques de régression, mais bien de le confirmer. Après tout, si des méthodes différentes arrivent à des conclusions à peu près semblables, les résultats sont encore plus convaincants.

Il y a néanmoins quelques exceptions notables dans les recherches antérieures. En utilisant une méthode d'analyse des données de recensement inspirée de celle de la FCEI, quoiqu'un peu différente, le Syndicat canadien de la fonction publique[14] a conclu qu'il n'y avait pas d'écart salarial entre le secteur public et le secteur privé. D'autres groupes syndicaux arrivent aux mêmes conclusions. Les méthodes d'analyse utilisent cependant un éventail restreint de professions et se basent sur le calcul des moyennes de salaire à l'intérieur des groupes plutôt que sur les médianes[15]. Reportez-vous à l'encadré nº 1 pour avoir plus de détails sur les deux méthodes de mesure.

---

[12] M. Palacios et J. Clemens, Comparing Public and Private Compensation in Canada, Institut Fraser, série Studies in Labour Markets, avril 2013.
[13] Institute for Competitiveness and Prosperity, The Realities of Ontario's Public Sector Compensation, document de travail nº 19, février 2014.

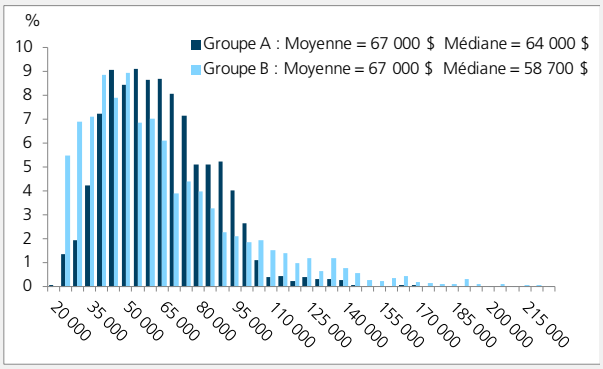
[14] Toby Sanger, Le choc des salaires : Qui sont les mieux rémunérés, les travailleurs du secteur public ou du secteur privé?, Syndicat canadien de la fonction publique, décembre 2011.
[15] Il existe beaucoup d'études qui indiquent que les médianes procurent une évaluation plus exacte pour ce genre d'analyse, par exemple : https://epilab.ich.ucl.ac.uk/coursematerial/statistics/summarising_centre_spread/measures_centre/which_to_use.html et https://statistics.laerd.com/statistical-guides/measures-central-tendency-mean-mode-median.php, pour n'en citer que deux.

Encadré n° 1. Différences entre les moyennes et les médianes

L'objectif général de toute comparaison des salaires consiste à résumer et à expliquer les différences afin de déterminer ce qui s'appliquerait à un employé *type*. Il existe cependant différentes façons de procéder. On peut notamment se servir de la moyenne (la moyenne arithmétique d'une distribution) ou de la médiane (le montant en argent qui se situe à mi-chemin, avec 50 % des gens qui gagnent plus et 50 % qui gagnent moins).

En cas de distribution à peu près symétrique des salaires, la médiane et la moyenne sont pratiquement identiques, ce qui rend le débat sans importance. Si, par contre, la distribution est inégale, il peut exister un grand écart entre les deux types de mesure. Le graphique suivant illustre justement la distribution des salaires pour deux groupes d'employés, soit A et B. Dans les deux cas, le salaire moyen est de 67 000 $. Il y a néanmoins de toute évidence une différence dans le profil salarial des deux groupes. Le petit nombre de personnes du groupe B ayant un salaire élevé fait augmenter la moyenne, même si beaucoup plus de personnes sont vers le bas de l'échelle. L'écart ressort de façon plus exacte avec les médianes, qui sont de 64 600 $ pour le groupe A et de 58 700 $ pour le groupe B, soit un écart de près de 6 000 $ ou d'environ 10 %.

Distribution hypothétique des salaires de deux groupes



Dans la plupart des études sur les salaires, la convention est d'utiliser la médiane, quand elle est connue, pour éviter d'accorder trop de poids à quelques exceptions. En effet, pour toute distribution sans contrainte applicable au maximum et au minimum, la médiane permet de donner un meilleur aperçu général.

On a tendance à beaucoup utiliser les moyennes parce que c'est souvent la seule mesure possible à partir des données des tableaux (salaire total et emploi total). Pour calculer la médiane, il faut avoir toute une série de données avec les entrées individuelles.

Dans le graphique ci-dessus, le groupe A représente la distribution réelle des employés à temps plein du secteur public d'après l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2010 par Statistique Canada. Le groupe B est la distribution réelle des salaires dans le secteur privé augmentés uniformément de manière à arriver à la même moyenne arithmétique. Il n'y a alors rien d'étonnant à ce que les groupes syndicaux du secteur public souhaitent utiliser les moyennes plutôt que les médianes dans les analyses.

Approche de la FCEI

Le seul moyen de mesurer avec précision les écarts salariaux consiste à recueillir sur toute la main-d'œuvre les données utiles relatives aux salaires, aux conditions de travail, aux avantages sociaux, aux heures de travail, aux responsabilités, etc. Il est toutefois évident qu'une étude à aussi grande échelle n'est pas possible, et les chercheurs ont donc dû trouver des approches simplifiées. Il en existe plusieurs, qui comportent chacune des avantages et des inconvénients.

Dans n'importe quel type d'étude, on est limité par les données disponibles, et pour analyser les salaires, il faut de toute évidence pouvoir mesurer la qualité du travailleur. Il n'existe pourtant pas de moyen objectif de le faire et il faut donc se fier aux points de référence dont on dispose, soit le niveau de scolarité, la profession et l'expérience. Le problème, c'est que ces données ne donnent pas toujours une idée juste de la réalité, car une année d'études de plus n'a pas le même effet sur les compétences d'une personne que sur celles d'une autre personne. Il en va de même pour l'expérience de travail. En effet, chez des personnes ayant le même emploi, la qualité du travail s'améliore beaucoup plus durant les cinq premières années d'expérience qu'entre la vingtième et la vingt-cinquième année, mais il n'est pas facile de dire de combien exactement.

La FCEI a choisi de se baser sur des données apparentées à celle d'un recensement (ENM) pour comparer les salaires, à cause de l'échantillon beaucoup plus important et de l'accès à des données détaillées sur des variables importantes, comme la profession, la région et le niveau de gouvernement. Dans le présent rapport, nous avons employé une méthode d'analyse similaire à celle des recensements précédents. Nous avons tenu compte des facteurs ayant une influence considérable, comme l'âge, le niveau de scolarité et les heures de travail, mais en utilisant la désagrégation de l'échantillon plutôt que la régression statistique. Des mises en garde s'appliquent à cette méthode, comme à n'importe quelle autre, mais les résultats des rapports précédents concordaient néanmoins avec les autres études.

Remarque sur les nouvelles données

Pour le recensement de 2011, le gouvernement fédéral a remplacé le formulaire long obligatoire par l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM),

à laquelle les gens avaient le choix de répondre ou non. Les questions demeuraient inchangées, mais l'échantillon était différent. Le questionnaire long était envoyé à un ménage sur cinq choisi au hasard, tandis que l'ENM était envoyé à un ménage sur trois. Le nombre de ménages étant d'environ 13,3 millions, on aurait obtenu environ 2,5 millions de réponses avec l'ancien questionnaire (selon un taux de réponse estimatif de 94 %). Le taux de réponse pour l'ENM a été de 68,6 %, pour un total de 3,0 millions.

Même avec un questionnaire obligatoire, les erreurs d'échantillonnage entre chaque année de recensement sont inévitables, sauf qu'en rendant le formulaire facultatif, on a introduit une plus grande variabilité, surtout pour les ménages à faible revenu et les collectivités éloignées. C'est pourquoi Statistique Canada met en garde contre le risque de tirer de mauvaises conclusions en se basant directement sur les tendances apparentes entre les données de 2011 et celles de 2006, surtout pour les petites collectivités et celles des régions éloignées, où les risques de ne pas obtenir de réponse sont plus élevés.

Le changement de méthode nuit de toute évidence à une bonne analyse, mais elle ne devrait pas avoir d'influence importante sur la qualité des données. Premièrement, nous nous limitons ici à analyser les données de 2011, sans tirer de conclusions directes au moyen de comparaisons avec les données de 2006 ou des recensements précédents. Deuxièmement, notre analyse est basée sur des travailleurs de la classe moyenne qui ne semblent pas sous-représentés dans les données. Troisièmement, la portée géographique se limite à l'ensemble du pays, aux provinces et aux grandes municipalités. Les détails relatifs aux professions peuvent être biaisés à cause de l'échantillon, mais nous supposons que les effets sont distribués de façon aléatoire entre le secteur public et le secteur privé et de part et d'autre des moyennes et des médianes.

Comparateurs de base

Il est important de signaler que l'analyse se limite aux professions qu'on trouve à la fois dans le secteur public et le secteur privé, au sens des définitions de Statistique Canada. Les professions qui n'existent que dans le secteur public sont jugées incomparables et, pour cette raison, elles sont exclues de l'analyse. Les professions exclues sont notamment les suivantes : enseignants, professeurs, conducteurs de véhicule de transport en commun, facteurs, policiers, pompiers, militaires, représentants élus et hauts-fonctionnaires du gouvernement comme les sous-ministres, les sous-ministres adjoints et les directeurs généraux.

Nous veillons aussi à ce que les comparaisons se basent sur des emplois permanents à plein temps occupés par des personnes qui n'ont pas d'autre revenu. Nous évitons ainsi de fausser les résultats en tenant compte des différences entre les emplois à plein temps et à temps partiel ou du revenu supplémentaire que représentent des prestations de retraite ou un revenu tiré d'un travail autonome.

Même si l'ENM permet de faire des ajustements pour tenir compte de différentes caractéristiques entre le secteur public et le secteur privé, il y a d'autres facteurs qui doivent être examinés séparément. Par souci de simplicité, nous n'avons pas fait de comparaisons séparées des salaires selon le sexe. D'autres études ont dans les faits révélé des écarts plus grands pour les femmes que pour les hommes dans le secteur public, mais les montants sont généralement moins élevés que les écarts globaux entre le secteur public et le secteur privé. On pourrait raisonnablement appliquer ces conclusions générales à nos propres résultats. Il serait assurément utile d'approfondir cet aspect, mais pour faire une analyse exhaustive, il faudrait étudier de plus près les facteurs et les influences qui entrent en jeu, mais l'ENM ne fournit pas de données suffisantes là-dessus.

Ajustements des données

Niveau de scolarité

Le salaire dépend beaucoup des compétences qu'un employé a à offrir, et un facteur qui influence les compétences est le niveau de scolarité. La relation n'est pourtant pas claire, à cause du niveau élevé d'interaction avec les autres variables, notamment la profession. Les fonctionnaires sont en effet plus nombreux à avoir fait des études postsecondaires comparativement aux employés du secteur privé. Cependant, à partir du moment où on tient compte des différences des emplois entre les secteurs, l'influence du niveau de scolarité diminue considérablement. Les analyses de régression logistique effectuées à partir des microdonnées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 2010 le font justement ressortir.

L'écart salarial brut pour les emplois permanents à plein temps et leurs équivalents dans le secteur privé était de 34,2 %. Si on refait l'analyse en appliquant une régression tenant compte des effets de l'âge, de l'expérience, de la taille de l'organisation et du fait que les employés sont syndiqués ou non, cela a une influence légère ou négligeable sur la relation, tandis que si on tient compte de l'emploi lui-même, en établissant des catégories générales au nombre d'à peine 25, l'écart tombe à 17,7 %. Enfin, si on ajoute le niveau de scolarité comme variable explicative, l'écart n'est plus que de 14,9 %. C'est donc dire que le niveau de scolarité en soi ne justifie que 2,8 % de l'écart salarial entre les fonctionnaires et les employés du secteur privé.

Tableau A1

Décomposition des effets de régression : salaires pour les employés permanents à plein temps occupant un seul emploi

	Variables indépendantes	1re régression : avantage de rémunération du secteur public sur le secteur privé	2e régression : secteur public élargi par rapport au secteur privé
A	Secteur public et secteur privé	34,2 %	21,0 %
B	A + âge, sexe, expérience, syndicat, effectif	29,5 %	21,1 %
C	B + emploi	17,7 %	13,7 %
D	C + scolarité	14,9 %	8,2 %

Régression finale 1 : R2=0,477, F=74 063,720, degrés de liberté résid. =3 580 235
Régression finale 2 : R2=0,458, F=78 541,160, degrés de liberté résid. =4 090 487

Données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2010 de Statistique Canada

Si on avait eu assez de détails sur les emplois pour les classer dans les 500 catégories définies dans l'ENM plutôt que les 25 catégories de l'EDTR, l'influence du niveau de scolarité comme seul facteur explicatif aurait sûrement été beaucoup moins grande. Quoi qu'il en soit, supposons que l'influence est de moitié (1,4 %) pour procéder à l'ajustement des données de l'ENM. Si on applique les régressions au secteur public élargi, on arrive à un ajustement basé sur le niveau de scolarité un peu plus important, soit 2,8 % (c.-à-d. la moitié de [13,7 % moins 8,2 %]).

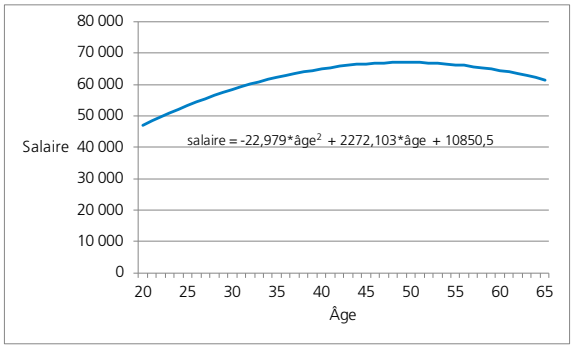
Nous ne possédons malheureusement pas de données plus détaillées et il est donc possible que les ajustements soient trop ou pas assez importants pour tenir compte des sous-groupes du gouvernement ou des régions.

Âge

L'âge des employés est utilisé ici comme point de référence pour estimer l'expérience puisque l'ENM ne fournit pas de données sur l'ancienneté et les compétences. La relation entre l'âge et le salaire a été dérivée d'une régression multivariable à partir des microdonnées de l'EDTR de 2010. Puisqu'il s'agit d'une relation non linéaire, l'âge est structuré comme une fonction quadratique du salaire annuel. Les autres variables dépendantes, qui sont la profession et le niveau de scolarité (le nombre d'années d'études postsecondaires), ont été définies comme des indicateurs. L'alignement des coefficients sur le salaire moyen de la fonction publique et sur l'âge moyen a permis de faire ressortir l'influence de l'âge sur le salaire à mesure qu'on avance en âge (figure 3). C'est donc dire qu'en appliquant l'équation aux écarts d'âge entre le secteur public et le secteur privé, on a pu obtenir un facteur d'ajustement.

Figure A1

Relation entre l'âge et le salaire annuel



Données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2010 de Statistique Canada

Heures de travail

Ni l'EDTR ni l'ENM ne contiennent des données sur les heures de travail standard ou sur les vacances et les congés de maladie. Les données sous forme de tableaux tirées d'autres sources comme l'Enquête sur la population active (EPA) ne tiennent pas compte des différences de l'éventail professionnel dans chaque secteur.

Pour obtenir des concordances aussi bonnes que possible pour faire des comparaisons entre les heures de travail par semaine, nous avons obtenu des totalisations personnalisées à partir des données de l'EPA uniquement pour les travailleurs salariés à plein temps ayant un certificat ou un grade postsecondaire pour le secteur privé et les trois grands niveaux de gouvernement par province. Pour assurer la stabilité de la série de données contre le risque potentiel que les échantillons soient restreints, nous avons fait une moyenne des données pour la période allant de 2008 à 2013 (tableau A2).

Tableau A2

Moyenne de la semaine de travail habituelle et de la semaine de travail réelle* de 2008 à 2013

Canada	Semaine de travail habituelle	Semaine de travail réelle
Secteur privé	40,2	37,9
Fonction publique fédérale	38,1	32,1
Fonction publique provinciale	37,5	34,2
Municipalités	38,4	34,5

*Employés à plein temps non rémunérés à l'heure, selon l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme postsecondaire ou d'un grade universitaire, l'industrie et l'ensemble du Canada ou la province

Source : Totalisations personnalisées à partir de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada

On a pris la semaine de travail habituelle comme semaine de travail standard pour chaque groupe, et on a inclus les congés dans les heures réelles.

Prestations de retraite

Les prestations de retraite sont un facteur important pour la comparaison des niveaux de rémunération. Une bonne part du coût des prestations est à la charge des employés et est financée par les retenues à la source. Par contre, la part de l'employeur peut être considérée comme un revenu reporté, qui sera versé aux employés après le départ à la retraite. Malheureusement, ni l'ENM ni l'EDTR n'offrent des données complètes sur les cotisations aux régimes de retraite. À signaler que nos comparaisons se limitent aux régimes de retraite enregistrés des employeurs et excluent les prestations du RPC, de la SV et du SRG. Ces trois régimes sont basés sur les gains, mais ne procurent aucun avantage aux employés du secteur public ou du secteur privé.

Par le passé, des statistiques non publiées du revenu supplémentaire du travail de Statistique Canada ont servi d'approximation des avantages sociaux payés par les employeurs comme les prestations de retraite, les cotisations d'assurance maladie à la retraite et les primes. Ces données n'étaient cependant accessibles que sous forme de moyennes globales pour le secteur public et le secteur privé et n'étaient pas structurées de manière à permettre des ajustements en fonction de la profession, de l'âge, de l'expérience et ainsi de suite. D'après les résultats, il semblait exister un avantage important pour le secteur public, mais une forte mise en garde s'imposait à cause de l'incertitude des résultats. Les données du revenu supplémentaire du travail de Statistique Canada n'existent plus de nos jours sous la même forme. Nous avons donc dû, pour le présent rapport, utiliser une méthode différente (et plus prudente) pour mesurer l'avantage relatif des prestations de retraite.

Heureusement, les microdonnées de l'EDTR contiennent certaines indications partielles qui peuvent nous aider à contourner les difficultés que posaient les anciennes données. L'EDTR contient en effet une variable indiquant si une personne participe ou non au régime de retraite de l'employeur. Les données brutes indiquent que parmi les employés permanents à plein temps, 98,3 % des employés du secteur public, 94,1 % des employés du secteur public élargi et 49,2 % des employés du secteur privé ont un régime de retraite de l'employeur, ce qui représente des écarts de 49,1 % et de 44,9 % respectivement. Toutefois, en utilisant la régression logistique pour tenir compte des différences relatives à l'appartenance à un syndicat, à l'âge, au sexe, à la profession, à l'expérience et au niveau de scolarité, nous avons constaté que les fonctionnaires avaient 19,0 % plus de chances que les employés du secteur privé occupant les emplois les plus similaires de bénéficier d'un régime de retraite de l'employeur. Nous pouvons en déduire que 79,3 % des personnes ayant un emploi comparable dans le secteur privé ont un régime semblable.

Les données de Statistique Canada sur les régimes de retraite enregistrés peuvent nous aider à déterminer les montants dépensés. En 2010, les régimes du secteur public ont totalisé des cotisations de l'employeur de 15,606 milliards de dollars pour 3,084 millions de membres, pour des cotisations moyennes de 5 060 $ par membre. Les employeurs du secteur privé ont quant à eux versé des cotisations d'au total 10,471 milliards de dollars pour 2,949 millions de membres, soit

3 562 $ par membre. Bien entendu, les données ne permettaient pas de faire des ajustements selon le type d'emploi.

Pour pouvoir le faire et pour déterminer quelle proportion des revenus les cotisations représentent, nous devons nous en remettre aux données brutes de l'EDTR afin d'estimer le salaire moyen des participants à un régime de retraite, qui était de 67 160 $ pour les fonctionnaires et de 57 923 $ pour les travailleurs du secteur privé. En appliquant les cotisations respectives des employeurs à ces montants, on arrive à un taux de cotisation brut de 7,5 % pour le secteur public et de 6,1 % pour le secteur privé. En faisant les ajustements nécessaires pour tenir compte des employés ne participant pas à un régime de retraite et également de la profession, du niveau de scolarité, des groupes d'âge, etc., on arrive à des cotisations estimatives de l'employeur de 7,4 % pour le secteur public et à un taux de 4,9 % pour le secteur privé, soit un écart de 2,5 % en faveur des fonctionnaires. Si on reprend les mêmes calculs pour le secteur public élargi, on obtient un écart très semblable, qui est de 2,1 % par rapport aux cotisations des employeurs du secteur privé.

Ces estimations obligent naturellement à faire des calculs à partir de différentes sources de données, et c'est donc dire que des mises en garde appropriées sont nécessaires. Il aurait également été préférable d'estimer des médianes plutôt que des moyennes, mais les données sur les cotisations aux régimes de retraite ne le permettaient pas. Il reste néanmoins que ces résultats sont plutôt modérés comparativement aux résultats qu'on avait obtenus à l'aide des anciennes statistiques du revenu supplémentaire du travail.

Variables non prises en considération

Appartenance à un syndicat

Le taux très élevé de fonctionnaires appartenant à un syndicat fait augmenter l'écart de quelques points par rapport aux résultats des autres études, mais on est en droit de se demander s'il faut en tenir compte ou non dans les comparaisons des salaires faites pour les besoins des politiques. Si l'appartenance à un syndicat peut contribuer à *expliquer* le salaire plus élevé des fonctionnaires, elle ne le *justifie* pas.

Les caractéristiques propres aux employés, comme les connaissances, les compétences et l'expérience, ont une influence positive sur les salaires, car elles ont des effets directs sur le niveau de productivité, tandis que l'appartenance à un syndicat n'a en soi aucun lien avec la productivité. On ne peut donc pas faire l'affirmation générale que le fait qu'un employé soit membre d'un syndicat lui donne droit à une rémunération plus élevée qu'un autre qui ne l'est pas et qui a exactement les mêmes caractéristiques et le même type d'emploi.

Si les syndicats sont si présents dans le secteur public, c'est à la fois à cause du pouvoir des groupes de travailleurs sur le marché et de l'absence de facteurs de régulation du marché agissant sur la structure de coûts des emplois. Contrairement à ce qui se passe dans le secteur privé, les organismes gouvernementaux ayant des coûts très élevés en personnel ne sont pas naturellement éliminés par le marché, et les utilisateurs des services gouvernementaux ne peuvent pas non plus s'adresser à d'autres fournisseurs en cas d'arrêt de travail. Ces deux facteurs ont pour effet d'infléchir la balance du pouvoir en faveur des syndicats. Pour toutes ces raisons, nous ne pouvons inclure l'appartenance à un syndicat dans les raisons justifiant l'écart salarial entre le secteur public et le secteur privé.

Taille de l'organisation

Pour à peu près les mêmes raisons, nous n'ajustons pas non plus les écarts salariaux pour tenir compte de la taille de l'organisation. Même s'il existe des écarts dans les salaires bruts en fonction de la taille de l'organisation, c'est la productivité qui peut justifier un salaire plus élevé. Les grandes entreprises ont l'avantage de pouvoir faire des économies d'échelle, ce qui leur permet d'accorder à leurs employés des salaires plus élevés que les petites entreprises, tous les autres éléments étant par ailleurs égaux.

Encore une fois, les activités des grandes entreprises du secteur privé sont soumises aux lois du marché contrairement aux organismes du secteur public. Par conséquent, on ne peut pas simplement comparer les niveaux de rémunération du gouvernement à ceux d'autres grandes organisations parce qu'il n'existe pas de mesures claires fondées sur la productivité dans le secteur public pour justifier une comparaison appropriée.

Autres exclusions

On a également exclu de l'analyse les professions pour lesquelles il existe des écarts salariaux importants entre les secteurs respectifs. Ces observations aberrantes indiquent que la nature de l'emploi dans les professions en question varie

beaucoup d'un secteur à l'autre et peut biaiser les résultats empiriques. Pour assurer la stabilité des estimations, seules les professions exercées par plus de 25 personnes dans une région définie sont incluses dans l'analyse.

Le principe à la base de cette méthode est de faire le meilleur usage possible des données sur les professions et les secteurs provenant de l'enquête sur la population ayant le taux de participation le plus élevé. Même si les catégories de professions sont très détaillées, la FCEI reconnaît qu'elles ne sauraient remplacer un exercice précis de concordance des emplois et des travailleurs. Par conséquent, la présente étude ne porte pas sur les écarts salariaux individuels de chaque profession; elle les présente uniquement de façon globale.

Le fait que les données soient déclarées par les intéressés, puis classées par le personnel responsable de la saisie des données du recensement signifie que des erreurs de classification, par profession ou secteur, sont possibles. La FCEI part de l'hypothèse raisonnable selon laquelle les erreurs causées par la généralisation ou la classification erronée des professions sont réparties de façon aléatoire dans les deux sens et ne biaisent pas de façon systématique les estimations globales des écarts salariaux.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Annexe B

Résultats détaillés par province et par grande ville

Tableau B1

Gouvernement fédéral

	Salaires				Emplois		Professions comparables		
	Gouv. fédéral	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial	En incluant les avantages sociaux*	Gouv. fédéral	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial dans le secteur public	Avantage salarial dans le secteur privé	Total
	$/an	$/an	%	%	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre
Canada	67 108	59 409	13,0	33,2	174 615	3 694 065	172	40	212
Terre-Neuve-et-Labrador	63 013	59 016	6,8	25,5	1 365	6 555	12	4	16
St. John's	62 183	57 091	8,9	28,1	930	4 275	10	2	12
Nouvelle-Écosse	63 851	58 288	9,5	26,2	3 595	15 725	26	7	33
Halifax	66 588	59 681	11,6	28,5	1 955	6 700	17	3	20
Nouveau-Brunswick	57 669	51 569	11,8	29,4	2 470	13 020	20	5	25
Québec	64 470	55 205	16,8	39,7	31 945	415 875	85	10	95
Québec	55 019	48 452	13,6	35,8	1 945	22 795	17	6	23
Montréal	63 645	57 780	10,2	31,8	8 050	176 340	35	15	50
Ottawa-Gatineau	71 828	65 957	8,9	29,0	67 360	76 070	74	24	98
Ontario	71 541	64 660	10,6	31,1	75 950	1 035 240	113	24	137
Toronto	66 061	63 420	4,2	23,4	9 090	301 105	34	15	49
Manitoba	57 933	56 874	1,9	18,9	4 380	23 705	22	4	26
Winnipeg	55 435	51 096	8,5	26,7	2 620	14 825	17	4	21
Saskatchewan	59 551	55 661	7,0	23,4	1 890	18 035	16	5	21
Alberta	62 706	65 502	-4,3	10,6	9 455	235 935	37	30	67
Calgary	62 140	69 511	-10,6	3,3	1 185	37 460	4	9	13
Edmonton	60 292	59 481	1,4	17,1	4 150	52 475	26	15	41
Colombie-Britannique	63 215	59 753	5,8	20,7	15 145	220 015	66	25	91
Vancouver	63 259	61 943	2,1	16,5	7 955	103 525	36	16	52
Victoria	64 710	58 844	10,0	25,5	1 595	6 470	20	6	26

**Comprend les différences d'heures réelles travaillées et les différences dans les cotisations au régime de retraite versées par l'employeur dans le secteur public et le secteur privé.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Tableau B2

Gouvernement provincial

	Salaires				Emplois		Professions comparables		
	Gouv. provincial	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial	En incluant les avantages sociaux*	Gouv. provincial	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial dans le secteur public	Avantage salarial dans le secteur privé	Total
	$/an	$/an	%	%	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre
Canada	61 080	57 894	5,5	21,2	148 535	3 693 330	142	57	199
Terre-Neuve-et-Labrador	57 869	54 363	6,4	21,8	2 895	14 570	23	12	35
St. John's	59 444	55 282	7,5	23,0	1 685	5 955	17	6	23
Île-du-Prince-Édouard	49 496	45 629	8,5	28,6	445	830	3	1	4
Nouvelle-Écosse	54 927	51 605	6,4	25,4	4 095	29 365	29	7	36
Halifax	55 712	53 629	3,9	22,3	2 505	13 245	20	7	27
Nouveau-Brunswick	55 453	50 059	10,8	26,4	4 070	24 435	28	9	37
Fredericton	59 313	54 857	8,1	23,4	1 155	2 105	10	2	12
Québec	51 391	50 693	1,4	18,5	40 970	503 035	73	37	110
Québec	54 064	51 311	5,4	23,1	17 145	37 050	54	16	70
Montréal	50 953	52 758	-3,4	12,9	11 840	202 445	30	31	61
Ottawa-Gatineau	70 048	62 527	12,0	26,4	1 980	35 355	20	6	26
Ontario	71 022	63 739	11,4	25,7	32 010	856 540	88	14	102
Oshawa	70 522	70 835	-0,4	12,4	610	6 230	5	5	10
Toronto	74 832	68 057	10,0	24,1	16 540	339 675	53	10	63
Manitoba	56 626	52 347	8,2	19,5	5 555	43 340	43	11	54
Winnipeg	57 886	53 358	8,5	19,9	3 805	30 155	35	7	42
Saskatchewan	62 167	57 763	7,6	20,4	4 040	33 000	26	13	39
Regina	65 057	64 113	1,5	13,5	2 025	8 160	12	11	23
Alberta	70 859	69 728	1,6	17,4	12 185	200 810	46	28	74
Calgary	74 111	72 866	1,7	17,5	1 265	36 340	11	5	16
Edmonton	71 409	66 205	7,9	24,6	8 010	54 290	39	15	54
Colombie-Britannique	59 847	58 648	2,0	17,4	15 045	255 005	45	35	80
Vancouver	57 563	57 405	0,3	15,3	3 410	109 740	17	18	35
Victoria	61 709	57 073	8,1	24,3	4 945	10 130	29	9	38

Note : Les données pour Ottawa-Gatineau tiennent compte à la fois des employés du gouvernement de l'Ontario et du Québec.

**Comprend les différences d'heures réelles travaillées et les différences dans les cotisations au régime de retraite versées par l'employeur dans le secteur public et le secteur privé.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Tableau B3

Administration municipale

	Salaires				Emplois		Professions comparables		
	Admin. municipale	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial	En incluant les avantages sociaux*	Admin. municipale	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial dans le secteur public	Avantage salarial dans le secteur privé	Total
	$/an	$/an	%	%	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre
Canada	61 023	56 049	8,9	22,3	132 790	3 564 775	151	37	188
Terre-Neuve-et-Labrador	45 675	47 604	-4,1	6,2	775	5 255	4	4	8
Nouvelle-Écosse	47 023	44 958	4,6	10,1	935	13 680	10	5	15
Nouveau-Brunswick	45 322	43 084	5,2	19,1	680	5 700	4	4	8
Québec	53 911	50 318	7,1	22,9	23 290	489 680	70	21	91
Québec**	55 132	51 224	7,6	23,4	1 800	24 390	17	4	21
Montréal**	56 423	51 622	9,3	25,4	10 985	231 585	58	12	70
Ottawa-Gatineau**	61 703	57 748	6,8	21,0	3 370	37 675	26	10	36
Ontario	64 041	59 897	6,9	21,1	44 970	976 215	101	25	126
Oshawa**	61 902	59 335	4,3	18,2	975	5 275	10	5	15
Toronto**	68 674	61 764	11,2	25,9	15 935	397 435	70	12	82
Hamilton**	61 573	56 887	8,2	22,6	1 800	16 905	21	6	27
St. Catharines-Niag.**	56 281	54 671	2,9	16,6	640	4 290	6	5	11
Kitchener-Waterloo**	59 928	55 420	8,1	22,5	805	11 820	12	2	14
London**	56 434	54 364	3,8	17,6	570	8 905	8	5	13
Manitoba	49 399	48 381	2,1	14,1	2 460	32 100	14	10	24
Winnipeg**	50 392	47 786	5,5	17,8	1 525	16 545	13	5	18
Saskatchewan	50 796	49 314	3,0	14,1	2 320	25 055	18	8	26
Alberta	67 911	64 435	5,4	16,3	18 285	276 945	55	26	81
Calgary**	70 567	65 604	7,6	18,7	5 620	82 840	42	12	54
Edmonton**	63 333	62 050	2,1	12,7	5 190	63 835	40	13	53
Colombie-Britannique	60 977	57 108	6,8	16,7	13 440	228 035	61	20	81
Vancouver**	60 759	57 531	5,6	15,4	5 820	97 055	41	10	51

**Comprend les différences d'heures réelles travaillées et les différences dans les cotisations au régime de retraite versées par l'employeur dans le secteur public et le secteur privé.*

***Représente l'agglomération urbaine.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Tableau B4

Enseignement primaire, secondaire, postsecondaire

	Salaires				Emplois		Professions comparables		
	Enseigne-ment	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial	En incluant les avantages sociaux*	Enseigne-ment	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial dans le secteur public	Avantage salarial dans le secteur privé	Total
	$/an	$/an	%	%	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre
Canada	51 029	48 872	4,4	19,5	136 535	4 093 915	130	68	198
Terre-Neuve-et-Labrador	43 225	41 475	4,2	18,8	1 875	8 105	8	6	14
Nouvelle-Écosse	48 365	46 994	2,9	20,7	2 340	18 465	18	6	24
Halifax	42 757	39 255	8,9	27,8	1 765	7 980	10	4	14
Nouveau-Brunswick	39 451	37 229	6,0	20,4	1 830	13 085	11	4	15
Québec	45 002	44 850	0,3	16,8	30 355	533 975	59	33	92
Québec	46 771	45 453	2,9	19,8	2 480	21 655	17	4	21
Montréal	45 688	47 254	-3,3	12,5	14 500	241 225	41	35	76
Ottawa-Gatineau	49 703	49 129	1,2	13,7	4 210	44 040	22	12	34
Ontario	53 909	50 510	6,7	20,0	44 175	1 085 060	74	33	107
Toronto	53 643	49 978	7,3	20,7	14 905	418 690	41	22	63
Hamilton	50 700	49 761	1,9	14,5	2 525	16 300	14	9	23
Kitchener-Waterloo	53 947	48 067	12,2	26,2	1 540	10 345	11	2	13
London	54 570	49 279	10,7	24,5	1 290	9 700	14	4	18
Manitoba	45 244	42 230	7,1	17,9	3 810	32 135	25	7	32
Winnipeg	50 110	46 694	7,3	18,1	1 885	19 190	19	3	22
Saskatchewan	46 639	46 273	0,8	12,3	3 315	22 510	14	13	27
Alberta	58 206	58 660	-0,8	14,2	13 015	238 915	45	30	75
Calgary	58 262	60 724	-4,1	10,4	3 480	65 990	15	19	34
Edmonton	61 242	57 628	6,3	22,3	4 500	46 445	30	10	40
Colombie-Britannique	52 534	51 061	2,9	17,9	14 380	286 130	48	33	81
Vancouver	53 768	53 355	0,8	15,4	7 575	124 625	31	18	49
Victoria	49 576	47 872	3,6	18,6	1 015	5 560	10	4	14

**Comprend les différences d'heures réelles travaillées et les différences dans les cotisations au régime de retraite versées par l'employeur dans le secteur public et le secteur privé.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Tableau B5

Soins de santé

	Salaires				Emplois		Professions comparables		
	Soins de santé	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial	En incluant les avantages sociaux*	Soins de santé	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial dans le secteur public	Avantage salarial dans le secteur privé	Total
	$/an	$/an	%	%	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre
Canada	54 276	52 517	3,3	18,3	453 390	3 657 145	114	68	182
Terre-Neuve-et-Labrador	53 271	49 839	6,9	21,8	8 840	14 220	20	11	31
St. John's	60 072	55 745	7,8	22,8	2 650	4 285	12	1	13
Nouvelle-Écosse	52 180	51 852	0,6	18,1	15 060	29 140	29	18	47
Halifax	53 107	54 008	-1,7	15,4	5 850	12 140	20	13	33
Nouveau-Brunswick	56 422	56 963	-0,9	12,6	9 900	20 945	25	11	36
Saint John	54 059	55 597	-2,8	10,5	1 650	1 985	6	4	10
Québec	46 844	45 804	2,3	19,0	111 755	551 245	62	36	98
Saguenay	41 351	38 636	7,0	24,6	1 860	2 830	7	7	14
Québec	45 531	45 291	0,5	17,0	12 940	28 355	18	22	40
Sherbrooke	45 531	41 194	10,5	28,6	12 940	28 355	10	3	13
Montréal	47 869	46 727	2,4	19,2	49 860	269 230	50	30	80
Ottawa-Gatineau	56 903	55 280	2,9	15,7	13 980	49 540	34	19	53
Ontario	60 093	55 012	9,2	22,8	143 335	1 062 360	85	42	127
Oshawa	66 512	61 573	8,0	21,4	2 470	5 160	5	6	11
Toronto	61 695	56 121	9,9	23,6	49 860	440 130	62	33	95
Hamilton	61 765	58 505	5,6	18,7	7 450	18 190	25	8	33
St. Catharines-Niag.	52 280	47 356	10,4	24,1	3 410	3 785	10	2	12
Kitchener-Waterloo	57 556	53 738	7,1	20,4	3 290	9 480	8	9	17
London	59 525	55 139	8,0	21,4	6 250	10 230	16	10	26
Windsor	55 079	50 143	9,8	23,5	3 405	3 660	7	7	14
Manitoba	52 330	50 303	4,0	14,5	15 445	41 715	23	27	50
Winnipeg	53 986	50 674	6,5	17,3	10 005	27 500	24	15	39
Saskatchewan	58 615	54 330	7,9	20,2	12 425	20 245	20	16	36
Regina	62 954	63 754	-1,3	10,0	2 475	3 555	8	5	13
Saskatoon	63 441	68 389	-7,2	3,3	2 785	2 625	8	4	12
Alberta	61 673	60 983	1,1	16,4	37 970	232 610	54	28	82
Calgary	62 392	59 969	4,0	19,7	10 510	52 810	21	19	40
Edmonton	63 626	62 415	1,9	17,3	13 890	49 150	38	14	52
Colombie-Britannique	56 273	56 604	-0,6	13,9	47 450	257 420	58	33	91
Kelowna	54 312	51 875	4,7	19,9	1 560	2 510	11	1	12
Vancouver	60 554	60 443	0,2	14,8	21 850	100 505	37	24	61
Victoria	53 675	54 266	-1,1	13,3	3 830	8 010	19	3	22

**Comprend les différences d'heures réelles travaillées et les différences dans les cotisations au régime de retraite versées par l'employeur dans le secteur public et le secteur privé.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Tableau B6

Transports

	Salaires				Emplois		Professions comparables		
	Transports	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial	En incluant les avantages sociaux*	Transports	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial dans le secteur public	Avantage salarial dans le secteur privé	Total
	$/an	$/an	%	%	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre
Canada	69 833	61 688	13,2	26,7	7 340	1 710 965	54	11	65
Québec	63 204	57 185	10,5	26,3	1 515	211 290	20	3	23
Montréal	64 324	57 424	12,0	28,0	1 340	111 350	22	1	23
Ontario	69 017	61 122	12,9	27,4	1 915	319 855	19	3	22
Toronto	69 998	62 767	11,5	25,8	1 410	146 630	16	2	18
Colombie-Britannique	60 434	48 118	25,6	36,7	3 960	56 080	12	3	15

Tableau B7

Postes Canada

	Salaires				Emplois		Professions comparables		
	Postes Canada	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial	En incluant les avantages sociaux*	Postes Canada	Secteur privé (comparable)	Avantage salarial dans le secteur public	Avantage salarial dans le secteur privé	Total
	$/an	$/an	%	%	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre
Canada	57 475	49 278	16,6	36,9	28 585	1 513 980	30	9	39
Québec	54 926	51 844	5,9	26,2	6 185	130 810	10	2	12
Ontario	58 553	48 702	20,2	41,9	9 335	454 475	14	6	20
Toronto	55 972	52 718	6,2	25,3	800	109 315	7	3	10

**Comprend les différences d'heures réelles travaillées et les différences dans les cotisations au régime de retraite versées par l'employeur dans le secteur public et le secteur privé.*

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Annexe C

Méthode empirique : Comparaison des professions étroitement définies

Population

Personnes âgées de 15 ans et plus touchant exclusivement des revenus de salaire et ayant travaillé à plein temps pendant toute l'année. On entend par emploi à plein temps un emploi occupé pendant 30 heures ou plus par semaine et par emploi pendant toute l'année, un emploi occupé pendant 50 semaines ou plus au cours d'une année.

Définitions des secteurs et des professions

Les professions correspondant au secteur public et au secteur privé ont été sélectionnées parmi une liste totale de 717 groupes professionnels (comprenant tous les codes de profession) définis dans la Classification nationale des professions (CNP) de 2006. Un total de 493 professions avec code de quatre caractères ont été utilisées dans cette analyse, exclusion faite des professions non comparables pour les employés du secteur public et du secteur privé.

Les huit grandes catégories sont fondées sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2002.

- Administration publique fédérale
- Administration publique provinciale
- Administration publique locale ou municipale
- Transports en commun
- Enseignement public
- Établissements hospitaliers et de soins de santé
- Services postaux
- Secteur privé

Géographie

48 régions géographiques au total : Canada, provinces ou territoires, et certaines régions métropolitaines de recensement (RMR) et agglomérations de recensement (AR).

Variables

i = position de la profession dans une liste totale de 493 catégories CNP

j = position de la région géographique dans une liste totale de 48 catégories

$G\#_{ij}$ = nombre d'employés des administrations publiques occupant la profession i et résidant dans la région géographique j

$P\#_{ij}$ = nombre d'employés du secteur privé occupant la profession i et résidant dans la région géographique j

$Gm\$_{ij}$ = revenus d'emploi médians des employés des administrations publiques occupant la profession i et résidant dans la région géographique j

$Pm\$_{ij}$ = revenus d'emploi médians des employés du secteur privé occupant la profession i et résidant dans la région géographique j

Filtrage des données

Les données correspondant aux critères suivants sont exclues du calcul des écarts salariaux afin d'éviter les valeurs aberrantes :

1. Si $G\#_{ij}<25$ ou $P\#_{ij}<25$

2. Si $0{,}7 > Gm\$_{ij} / Pm\$_{ij} > 1/0{,}7$

Méthode d'agrégation

Le calcul des écarts salariaux entre le secteur privé et l'administration publique est basé sur un indice (I) comme suit :

$$I_j = (\Sigma\, Gm\$_{ij} \times G\#_{ij}) \,/\, (\Sigma\, Pm\$_{ij} \times G\#_{ij})$$

La valeur $Gm\$ij \times G\#ij$, par exemple, représente les revenus médians dans l'administration publique pondérés par le nombre de personnes travaillant dans ce secteur pour la profession i et la région géographique j. Elle est calculée pour chaque palier de l'administration publique (fédérale, provinciale et municipale). La valeur totale des revenus à chaque palier de l'administration publique pour toutes les professions correspond par conséquent à la somme de $Gm\$_{ij} \times G\#_{ij}$ (ou $\Sigma\, Gm\$_{ij} \times G\#_{ij}$).

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE

Par conséquent, si I-1 > 0 (ou I > 1), les personnes occupant ces professions dans l'administration publique bénéficient d'avantages de rémunération. De même, si I-1 < 0 (ou I < 1), les avantages de rémunération favorisent les professions dans le secteur privé.

© FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE