

67 *Comparaisons salariales entre le
secteur des services publics et
les autres secteurs d'emploi
québécois*

*Rapport présenté à la Centrale
des syndicats du Québec*



Comparaisons salariales entre le secteur des services publics et les autres secteurs d'emploi québécois

**Rapport présenté à
la Centrale des syndicats du Québec**

Par Antoine Genest-Grégoire

**Stage réalisé à l'été 2014 sous la supervision de
Pierre-Antoine Harvey, économiste à la CSQ.
La fondation d'éducation du Fonds de solidarité FTQ a contribué au
financement du stage.**

Résumé

La rémunération du personnel du secteur public est un sujet de débats politiques constant en raison de son influence importante à la fois sur le marché du travail québécois, où l'État occupe une place prédominante, et en raison de son incidence sur les finances publiques du gouvernement du Québec.

Par l'usage de la technique de décomposition d'Oaxaca-Blinder et des données de l'Enquête sur la population active (EPA) menée par Statistique Canada en 2012, nous avons produit une estimation des écarts de rémunération existant entre le secteur des services publics et les autres secteurs d'emplois québécois. Il apparaît que les employées et employés de l'administration publique ainsi que ceux des secteurs publics de la santé et de l'éducation accusent un retard salarial de l'ordre de 7 % par rapport aux autres salariées et salariés québécois. Ce retard est légèrement moindre par rapport au seul secteur privé, mais beaucoup plus grand par rapport au personnel des gouvernements fédéral et municipal travaillant au Québec.

Nous estimons que ces conclusions doivent être prises en compte dans le débat concernant le renouvellement des conventions collectives du secteur public qui s'amorce en ce moment au Québec.

Table des matières

Résumé	iv
Introduction	7
1. Revue de littérature	8
1.1 Études basées sur les paniers d'emplois comparables.....	9
a) Institut de la statistique du Québec.....	9
1.2 Comparaisons basées sur la moyenne ou la médiane des salaires par secteur	11
a) Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.....	11
b) Syndicat canadien de la fonction publique	13
1.3 Études économétriques fondées sur des données individuelles	14
a) Richard Mueller	14
b) Caroline Charest.....	15
c) Institut de recherche en économie contemporaine	16
1.4 Tableau synthèse	18
2. Méthodologie.....	20
3. Statistiques descriptives.....	24
4. Résultats	30
4.1 Résultats obtenus par régression.....	30
4.2 Résultats par décomposition d'Oaxaca-Blinder.....	30
4.3 Observations différenciées selon les genres.....	32
Discussion	34
Conclusion	39
Références	40

Liste des tableaux

Tableau I	Répartition par sexe de l'échantillon	24
Tableau II	Répartition par région métropolitaine de recensement de l'échantillon	24
Tableau III	Répartition par statut syndical de l'échantillon	25
Tableau IV	Distribution des salaires horaires de l'échantillon	25
Tableau V	Distribution des âges de l'échantillon.....	26
Tableau VI	Distribution de l'expérience au sein de l'échantillon.....	26
Tableau VII	Distribution des durées d'emploi de l'échantillon	26
Tableau VIII	Distribution des années d'études au sein de l'échantillon	27
Tableau IX	Répartition des classes professionnelles au sein de l'échantillon	28
Tableau X	Répartition des tailles d'organisations au sein de l'échantillon	29
Tableau XI	Mesures de l'écart salarial par régression	30
Tableau XII	Mesures de l'écart salarial par décomposition d'Oaxaca-Blinder pour l'ensemble de l'échantillon.....	31
Tableau XIII	Mesures de l'écart salarial par décomposition d'Oaxaca-Blinder pour les hommes uniquement	33
Tableau XIV	Mesures de l'écart salarial par décomposition d'Oaxaca-Blinder pour les femmes uniquement	33

Introduction

Le secteur public québécois représente près du cinquième de tous les salariés québécois. Ces hommes et ces femmes sont responsables d'offrir des services et d'appliquer les lois votées par l'Assemblée nationale. Comme ils relèvent de l'État québécois, tous les citoyens et citoyennes de la province ont un intérêt dans l'épineuse question de leurs conditions de travail. L'emploi par le secteur public est également d'un grand intérêt pour l'économie : les grands travaux publics financés par l'État constituent une réponse des gouvernements aux aléas de la conjoncture économique.

De façon plus moderne, on constate que le secteur public agit souvent comme agent stabilisateur du marché de l'emploi, en cas de récession. Certains considèrent également le pouvoir d'influence que peut exercer le gouvernement par l'intermédiaire de sa politique d'embauche. C'est ce qui explique les mesures de discrimination positive en faveur des groupes marginalisés dans l'embauche du secteur public ou la direction du secteur public dans la question de l'équité salariale entre les hommes et les femmes. Dans ce dernier cas, il s'agit d'un effet d'entraînement sur le secteur privé très important, les femmes étant très majoritaires au sein de l'administration publique élargie. La rémunération du personnel du gouvernement et du secteur parapublic constitue un élément majeur du débat sur les finances publiques, puisqu'une très grande portion des dépenses de fonctionnement de l'État y est liée.

Comme beaucoup de grands débats de société, la question de la rémunération des fonctionnaires finit presque toujours par être une affaire de montants et de statistiques, le terrain de prédilection de la science économique. Quel prix sommes-nous prêts à payer pour nos services publics ? Est-il légitime que les fonctionnaires soient moins payés que les employées et employés du secteur privé ? Que ceux du gouvernement fédéral et des municipalités ? Voulons-nous que le secteur public soit l'instigateur des mouvements à la hausse ou à la baisse des salaires sur le marché de l'emploi québécois ? Voulons-nous qu'il suive les autres secteurs afin de ne pas influencer sur ce marché ?

Nous tenterons ici de fournir une base la plus juste possible à ces débats en évaluant l'écart pouvant exister entre la rémunération du secteur public québécois et celle des autres secteurs de l'économie. Les implications pour les politiques publiques sont en effet très différentes, selon que l'on constate que les employées et employés du secteur public ont un salaire plus ou moins élevé que leurs collègues. Les causes de ces écarts sont, comme nous le verrons, parfois encore plus importantes que leur ampleur. Nous ouvrirons ensuite le débat à savoir dans quelle direction devraient être orientées les politiques de rémunération du gouvernement du Québec relativement à ces constats.

1. Revue de littérature

Beaucoup de chercheuses et chercheurs se sont intéressés aux écarts de rémunération. La littérature économique sur le marché du travail se penche sur les écarts salariaux entre hommes et femmes, entre personnes syndiquées et non syndiquées ou encore entre titulaires de diplôme d'études supérieures ou non. La difficulté de telles études repose sur la nécessité d'arriver à des résultats valides, *toutes choses étant égales par ailleurs*.

Par exemple, une analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ne pourrait pas statuer sur la taille de ces écarts sans tenter d'exclure l'effet de l'éducation. Ce dernier défavorisait les femmes pendant la majeure partie du vingtième siècle alors que, plus récemment, il joue en leur faveur. On cherche habituellement à contrôler l'effet des variables portant sur le sexe, l'âge, l'expérience, le lieu de travail, la taille de l'organisation, la syndicalisation, le type d'emploi et le secteur d'emploi.

Les études dans ce domaine cherchent donc à décortiquer les écarts de rémunération pour en extraire l'effet « pur » de la variable d'écart. Dans le cas du sexe, c'est ce que l'on appelle le « plafond de verre » : à compétences égales, à âge égal et à formation égale, les femmes reçoivent en moyenne une rémunération moindre. C'est cet effet, qui ne peut être attribué à quoi que ce soit d'autre qu'à la caractéristique de différenciation, le sexe dans cet exemple, que l'on cherche à obtenir dans une telle analyse.

Nous présenterons ici différentes approches qui ont été employées dans le contexte canadien et québécois pour isoler l'effet pur associé au fait de travailler pour l'État. Ces études se regroupent en trois grandes classes : les études basées sur des paniers d'emplois comparables, les comparaisons basées sur les salaires moyens ou médians par secteur et les études économétriques fondées sur des données individuelles.

1.1 Études basées sur les paniers d'emplois comparables

Une seule étude utilise ce type de méthode, celle produite par l'Institut de la statistique du Québec, et précédemment par l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération, depuis 1985.

a) Institut de la statistique du Québec

Plusieurs études ont été réalisées spécifiquement sur la question de l'écart de rémunération public-privé, notamment au niveau canadien. Si l'on peut déceler une certaine filiation logique entre ces différentes études, il importe d'abord de se pencher sur celle qui détonne le plus de cette famille de recherche. La plus singulière est sans contredit l'analyse de rémunération des salariées et salariés effectuée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) sur la base des données de son Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG).

Cette étude se distingue parce qu'elle n'a pas pour base les salariées et salariés, mais les entreprises. En effet, l'ERG sonde les entreprises de plus de 200 employés et les administrations publiques, à l'exclusion des municipalités de moins de 25 000 habitants. Le fait de faire appel aux entreprises comme base de l'enquête permet à l'ISQ d'obtenir des informations sur les échelles salariales et sur les coûts des avantages sociaux qui ne pourraient être obtenues de façon fiable au moyen d'une enquête auprès du personnel, directement. L'ISQ produit une série de comparaisons basées sur des emplois types que l'on trouve en nombre important dans le secteur public québécois et dans les autres secteurs de comparaison.

L'étude de l'ISQ est la seule à procéder à des comparaisons par appariement d'emplois : l'ISQ sélectionne une série de 77 emplois dans le secteur public provincial, le secteur public fédéral, le secteur public municipal et le secteur privé dont les descriptions de poste sont comparables. Ces emplois sont également considérés comme représentatifs : ils sont présents en grand nombre dans tous ces secteurs et possèdent des caractéristiques semblables à celles des autres emplois de leur secteur.

Cette approche présente à la fois des avantages et des inconvénients. Du point de vue scientifique, le fait de choisir de tels emplois offre un très grand niveau de précision dans les comparaisons par rapport aux enquêtes faites auprès des individus où ceux-ci sont regroupés en catégories d'emplois beaucoup plus larges. Le fait de sonder les entreprises plutôt que les individus permet également de disposer de données sur la valeur des avantages sociaux aux coûts pour l'employeur, une information très difficile à obtenir autrement.

Toutefois, cette comparaison pose le problème d'exclure de larges pans de l'administration publique québécoise, le personnel enseignant ou hospitalier ne pouvant être inclus dans de telles comparaisons faute de présence assez importante au sein du secteur privé.

Cette étude dresse donc un bon portrait de la différence de rémunération à emploi égal, mais un portrait beaucoup moins juste de la différence de rémunération du secteur public québécois comme groupe par rapport aux autres groupes à l'étude.

La dernière version de l'étude de l'ISQ, faite en 2013, établit que les employées et employés du secteur public ont un salaire annuel moyen qui est inférieur de 11,7 % à celui de ceux des autres secteurs de l'économie québécoise. Ces retards sont de 19,4 % par rapport au personnel des autres administrations publiques présentes au Québec, tel celui du gouvernement fédéral, des municipalités, des sociétés d'État ou des universités, et de 8 % par rapport à celui du secteur privé.

L'ISQ établit également des comparaisons sur la base de la rémunération globale. Il inclut le coût des avantages sociaux pour l'employeur dans la rémunération globale et la divise par le nombre d'heures effectivement travaillées, ce qui tient compte des journées fériées ou chômées dont disposent les travailleuses et travailleurs ainsi que de la durée de leur semaine de travail moyenne. En ce qui a trait à la rémunération globale, les employées et employés du secteur public québécois accusent un retard de 8,3 % par rapport aux autres secteurs. Cet écart est de 26,2 % avec les autres administrations publiques et de 3,3 % à l'avantage du secteur public québécois par rapport au secteur privé québécois.

Résultats : Retard de 8,3 % de la rémunération horaire totale du personnel du secteur public par rapport à celle du personnel des autres secteurs de l'économie québécoise.

Méthodologie : Comparaisons par emploi, paniers d'emplois comparables et représentatifs de la rémunération globale des salariées et salariés à temps plein (Enquête sur la rémunération globale).

Forces : Évaluation chiffrée des avantages sociaux.
Analyse des données québécoises.

Faiblesses : Absence d'analyse différenciée selon les genres.

Exclusion de plusieurs classes d'emplois d'importance, mais uniquement présentes dans le secteur public, telles que celle des enseignantes et enseignants ou des policières et policiers.

Observations sur les entreprises de plus de 200 employées et employés et les municipalités de plus de 25 000 habitants.

Absence de données sur les langues parlées et l'appartenance ethnique.

1.2 Comparaisons basées sur la moyenne ou la médiane des salaires par secteur

L'enquête produite par l'ISQ sert explicitement à fournir une base pour les négociations quant aux salaires dans le secteur public. Les acteurs patronaux et syndicaux ayant des intérêts dans de telles négociations produisent également, de leur côté, des études sur la question de la rémunération du personnel du secteur public. Ces études se fondent sur des comparaisons par secteur plutôt que par catégorie d'emplois spécifiques. Elles tentent donc de comparer la rémunération des employées et employés du secteur public, fédéral, provincial, municipal, universitaire ou dans son ensemble, avec la rémunération de ceux du secteur privé. Deux études se retrouvent dans cette catégorie, et leurs descriptions sont partiellement intégrées l'une dans l'autre parce que la seconde étude se veut une réponse à la première.

Forces : Analyse du secteur public au sens large.

Grand échantillon.

Faiblesses : Exclusion de plusieurs classes d'emplois d'importance, mais uniquement présentes dans le secteur public, telles que les enseignantes et enseignants ou les policières et policiers.

Insuffisance de contrôles statistiques.

a) Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Le débat entourant la question des salaires du personnel de la fonction publique étant un enjeu public très large, plusieurs organisations à vocation politique ont également produit des études sur cette question. La première que nous présentons ici est celle de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) datant de 2008. La FCEI, qui représente près de 109 000 propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME), est un groupe actif dans les débats concernant les politiques publiques et fiscales aux niveaux municipal, provincial et fédéral à travers le Canada. Elle considère comme important que le gouvernement offre des conditions salariales comparables à celles du secteur privé, pour éviter une concurrence salariale qu'elle juge injuste envers ses membres.

Afin d'alimenter le débat sur la rémunération publique, la FCEI a réalisé en 2008 une étude tentant de comparer la rémunération des trois secteurs publics avec celle qui a cours dans le secteur privé. Cette étude s'appuie sur des données issues du recensement de 2006 de Statistique Canada. Les auteurs mesurent la différence de rémunération entre les membres des différents secteurs publics et le secteur privé pour différents bassins de population d'une même région. Les auteurs procèdent à une correction pour l'âge des personnes incluses dans l'échantillon et excluent les emplois qui sont sous-représentés dans le secteur public ou le secteur privé. Ils créent une mesure de la rémunération globale en ajoutant aux salaires de chacun des deux groupes la valeur des avantages sociaux versés par rapport aux salaires et en les

divisant par la longueur relative de la semaine de travail. Ces deux mesures de pondération sont établies pour le secteur dans son ensemble.

La technique de mesure de la FCEI est la plus simple des principales études utilisées. En effet, les auteurs ne s'attardent pas à tenter d'isoler les caractéristiques individuelles des employés et employées comparés, à l'exception de leur âge. Elle brosse un portrait global relativement fidèle de ce que gagne le fonctionnaire médian par rapport au travailleur du secteur privé médian. Le choix de se fier à la médiane plutôt qu'à la moyenne sert, selon les auteurs, à effacer les effets de variables extrêmes, ce qui semble contradictoire avec le fait que les valeurs aberrantes sont retirées de l'échantillon à la base. Cette mesure tend potentiellement aussi à réduire les écarts entre le public et le privé, où les salaires connaissent des variations de plus grande amplitude. L'utilisation de données fortement agrégées par rapport à la mesure des avantages sociaux et du temps de travail pose un problème sérieux également, surtout par comparaison avec l'étude de l'ISQ qui obtient ce genre de données à un niveau très précis. L'étude fournit néanmoins un portrait global pertinent de la rémunération des différents secteurs publics par rapport au secteur privé.

Cette analyse montre une avance pour le secteur public fédéral de 17,3 % par rapport au secteur privé. Cette avance est estimée à 11,2 % et 7,9 % pour les secteurs municipal et provincial, respectivement. L'ajout des mesures des avantages sociaux et du temps de travail font passer ces écarts à 41,7 %, 35,9 % et 24,9 % pour les administrations fédérale, municipale et provinciale, respectivement.

Les calculs effectués par les auteurs pour mesurer les avantages sociaux sont cependant sujets à interrogation puisque la seule mesure de la valeur de ceux-ci, reconnue et effectuée par Statistique Canada, les place à une valeur avoisinant seulement 5 % de la rémunération globale. Il faut de plus nuancer ces chiffres par le fait qu'ils sont calculés sur une autre base que celle de l'étude de la FCEI, le groupe employé incluant les travailleuses et travailleurs à temps partiel et ceux qui font partie des Forces armées et des services d'urgence, des groupes qui ont été exclus de l'échantillon.

Résultats : Avance de 7,9 % pour le personnel des gouvernements provinciaux du Canada par rapport à celui du secteur privé, incluant les avantages sociaux et le temps de travail.

Méthodologie : Comparaison par catégorie d'emplois au niveau canadien (Recensement de Statistique Canada).

Force : Tentative d'évaluation de la valeur des avantages sociaux.

Faiblesses : Absence d'analyse différenciée selon les genres.

Biais méthodologiques.

b) Syndicat canadien de la fonction publique

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a produit en 2011 une étude visant à répondre à celle de la FCEI. Elle a évidemment une perspective opposée, le SCFP représentant un grand nombre d'employées et employés du secteur public et faisant la promotion d'une place plus grande pour l'intervention de l'État.

Cette étude est faite sur la même base que celle à laquelle elle se veut une réponse : les données du recensement de 2006. Elle diffère principalement sur deux aspects : un resserrement des critères d'inclusion à l'échantillon et une analyse différenciée selon différentes caractéristiques des travailleuses et travailleurs. Le SCFP exclut en effet de l'échantillon de son étude les classes d'emplois où moins de 25 personnes étaient présentes et où moins de 2 % des membres de ce secteur appartenaient au secteur privé ou public. La FCEI établit son seuil d'inclusion à 20 personnes et n'établit pas de seuil en pourcentage occupé par le secteur public ou privé pour un emploi. Ce dernier type de filtre a sans doute été appliqué pour exclure de l'échantillon certains groupes à faibles salaires et très majoritairement concentrés dans le secteur privé, comme les commis-vendeurs, vendeurs et commis d'épicerie, que le SCFP accuse la FCEI d'avoir inclus dans l'échantillon afin d'influencer les résultats. La filtration des données par le SCFP va également plus loin en incluant des mesures de correction pour les erreurs potentielles dans l'échantillonnage du recensement. Ce qui marque la plus grande différence entre les études de la FCEI et du SCFP, c'est que ce dernier présente une décomposition des résultats des mesures d'écart entre privé et public entre les sexes et entre les catégories d'âges.

Le SCFP observe une avance de près de 0,5 % pour le secteur public dans son ensemble par rapport au secteur privé canadien. Cet écart est toutefois décomposé en une avance de 4,5 % pour les femmes du secteur public par rapport à leurs consœurs du secteur privé et d'un retard de 5,3 % pour les hommes au sein de l'appareil d'État. Les auteurs constatent de façon générale que la rémunération est plus uniforme au sein du secteur public. L'écart entre les hommes et les femmes y est moins prononcé et l'écart entre plus jeunes et plus vieux y est également moins grand. Les écarts entre professions y sont également moins grands : les travailleuses et travailleurs qui occupent des métiers dont la rémunération est inférieure à la moyenne sont mieux payés au sein du secteur public qu'au sein du secteur privé et ceux dont la rémunération est supérieure à la moyenne le sont moins.

Résultats : Avance de 0,5 % de la rémunération horaire du secteur public canadien, décomposé en avance de 4,5 % pour les femmes et en retard de 5,3 % pour les hommes.

Méthodologie : Comparaison par catégorie d'emplois au niveau canadien (Recensement de Statistique Canada).

Force : Aucune force spécifique.

Faiblesse : Aucune faiblesse spécifique.

1.3 Études économétriques fondées sur des données individuelles

Les études privilégiées par les économistes du monde universitaire pour analyser les questions de rémunération s'appuient sur des méthodes statistiques issues de l'économétrie. Ces méthodes, plus techniquement avancées que les simples moyennes ou médianes, permettent d'isoler l'effet des variables de secteur de celui d'autres variables explicatives ayant un effet sur les salaires, telles que l'âge ou le niveau d'éducation. Elles diffèrent également dans leur source de données, les auteurs de ces études ayant préféré utiliser des données d'enquêtes de Statistique Canada effectuées par sondage plutôt que le recensement, en raison de la présence de variables explicatives différentes et, sans doute, de la fréquence de publication beaucoup plus élevée de ces enquêtes. Bien que ces enquêtes fournissent des informations impossibles à obtenir à l'aide du recensement, comme le statut syndical, elles excluent toutefois certaines variables descriptives sociodémographiques comme les langues parlées.

Force : Emploi de la décomposition d'Oaxaca-Blinder en plus de l'analyse par régression simple.

Faiblesse : Absence de données sur les langues parlées et l'appartenance ethnique.

a) Richard Mueller

Bien qu'elle commence à dater, l'étude du début des années 2000 effectuée par Mueller reste une référence au niveau canadien par rapport à la question de la différence de rémunération entre le secteur public et le secteur privé au pays. Cette étude de type académique explique le concept de « rente économique » pour le personnel du secteur public et tente d'observer si une telle rente existe et, le cas échéant, de la mesurer.

Mueller procède à une décomposition d'Oaxaca-Blinder pour tenter de quantifier la rente du personnel du secteur public. La méthode de décomposition développée à la fois par Oaxaca et Blinder dans les années 1970 est une méthode reconnue de mesure de la différence salariale existant entre deux groupes. Cette technique, depuis adaptée à une foule d'usages, permet de séparer l'écart de rémunération entre deux groupes en une composante résultant de l'effet des différences des caractéristiques individuelles des salariées et salariés de ces groupes et une composante résultant de l'effet attribuable à l'appartenance stricte à un des groupes. Mueller procède également à une régression avec effets fixes d'entités pour tenter de mesurer l'écart de rémunération. Toutefois, comme ses résultats ne sont pas concluants, nous ne les aborderons pas ici.

L'auteur utilise les données de l'Enquête sur l'activité (EA) de 1988-1990. Cette étude, qui n'existe plus, a été remplacée par l'Enquête sur la dynamique du travail et des revenus (EDTR). Cette enquête fournit des informations sur le salaire horaire, le sexe, le groupe d'âge, la taille de l'organisation, le dernier diplôme obtenu, la durée de l'emploi, la classe d'emploi, le statut de syndicalisation et le palier de gouvernement.

Les résultats obtenus par décomposition montrent des avantages différenciés pour les hommes et les femmes appartenant à l'administration publique et au secteur public au sens large, incluant les secteurs de l'éducation et de la santé. Les hommes travaillant au sein de l'administration publique canadienne bénéficient, selon cette méthode, d'une rente de 3,3 % par rapport au salaire de leurs homologues du secteur privé et les femmes d'une rente de 11,3 % par rapport aux leurs. Les hommes employés du secteur public au sens large bénéficient d'une rente économique par rapport à leurs collègues du privé de l'ordre de 0,1 % et les femmes, de 10,4 %. Les données de l'EA fournissant des informations quant aux paliers de gouvernement où sont employées ces personnes, il a été possible de produire des décompositions spécifiques pour les employées et employés fédéraux, provinciaux et municipaux. Les femmes employées des gouvernements provinciaux du Canada disposent alors d'une rente de 10,9 % par rapport à leurs consœurs du domaine privé et les hommes employés de ces mêmes gouvernements accusent un retard de 3,5 % par rapport aux leurs.

Résultats : Retard de 3,5 % pour les hommes et avance de 10,9 % pour les femmes employés du secteur public provincial canadien par rapport à ceux et celles du secteur privé.

Méthodologie : Décomposition d'Oaxaca-Blinder entre secteur privé et différentes composantes du secteur public (Enquête sur l'activité de Statistique Canada).

Force : Aucune force spécifique.

Faiblesse : Utilisation des données de 1988-1990.

b) Caroline Charest

Directement inspirée de l'étude de Mueller, Caroline Charest présente en 2003 un mémoire de maîtrise visant à reproduire ce type de recherche spécifiquement pour le Québec. L'auteure effectue des comparaisons entre le secteur public québécois pur, le secteur public québécois incluant les services de santé et d'éducation et leurs équivalents ontariens. Elle procède également à des comparaisons avec le secteur public fédéral, le secteur public municipal et le secteur privé. Des analyses différenciées selon le sexe sont également produites. L'auteure procède également à des analyses de sensibilité de ses résultats et, pour ce faire, elle réalise des calculs en retirant certains contrôles statistiques afin de vérifier que les tendances restent présentes.

Dans sa méthode, l'étude de Charest diffère de celle de Mueller par rapport à deux aspects : la méthode d'estimation et la source des données. Elle s'appuie en effet sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada plutôt que sur l'EDTR, qui serait l'équivalent contemporain de l'EA. Ce choix a une incidence certaine puisqu'il permet à l'auteure de construire la classe d'emploi « Administration publique-plus » (incluant la santé et l'éducation) de façon beaucoup plus sûre qu'en se basant sur une source de données comme le recensement. L'auteure fait toutefois remarquer que l'EPA n'inclut pas de données sur les langues parlées ou l'origine ethnique que l'on trouve dans ce type de base de données et qui peut avoir une incidence sur la rémunération.

Charest procède comme Mueller à des décompositions d'Oaxaca-Blinder pour comparer les différents secteurs établis et elle le fait aussi pour les hommes et les femmes séparément. Elle procède également à des régressions simples sur ces groupes pour isoler l'effet de la variable de secteur public. Ces régressions servent en quelque sorte de prélude à l'analyse par décomposition qui donne, dans l'ensemble, des résultats allant dans la même direction.

Par décomposition, l'étude constate la présence d'une avance de 6,4 % entre le secteur public québécois-plus et l'ensemble des autres salariées et salariés québécois, cette avance passant à 8,6 % par rapport à l'unique secteur privé. L'analyse différenciée par sexe montre une avance de 1,3 % en faveur des hommes du secteur public-plus par rapport à ceux du secteur privé et de 8,6 % pour les femmes.

Résultats : Avance de 6,4 % de la rémunération horaire des salariées et salariés du secteur public, incluant la santé et l'éducation, par rapport à celle des salariées et salariés des autres secteurs québécois.

Méthodologie : Décomposition d'Oaxaca-Blinder entre secteur privé et différentes composantes du secteur public québécois et ontarien (Enquête sur la population active de Statistique Canada)

Forces : Analyse des données québécoises.

Comparaisons avec l'Ontario.

Faiblesse : Pas de faiblesses spécifiques.

c) Institut de recherche en économie contemporaine

L'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) a publié en 2014 une vaste étude sur la rémunération au Québec. Cette étude se penche sur l'évolution de la rémunération horaire de 1981 à 2012, notamment sous l'angle des écarts entre hommes et femmes, entre le Québec et le Canada et entre les salariées et salariés du secteur public et ceux du secteur privé. Cette analyse se base sur les données de l'EPA et sur celles de trois études de Statistique Canada qui l'ont précédée.

L'analyse sur la différence entre le secteur public et le secteur privé s'inscrit dans la même lignée que celles réalisées par Mueller et Charest. Les auteurs procèdent comme cette dernière auteure à une analyse par régression simple de l'effet de la variable secteur d'emploi avec des contrôles pour la taille de l'entreprise, la syndicalisation, le type d'emploi, l'ancienneté, l'expérience potentielle, l'éducation et le sexe. Ils procèdent ensuite à une décomposition d'Oaxaca-Blinder statique, analogue à celles de Mueller et de Charest, et à une décomposition dynamique. Cette dernière permet de décomposer l'évolution de l'écart entre le privé et le public entre 1981 et 2012.

Les auteurs utilisent également une définition du secteur public qui inclut les travailleuses et travailleurs de la santé et de l'éducation pour faire leurs comparaisons. L'échantillon n'inclut que les travailleuses et travailleurs à temps plein, et ses bornes sont établies à ceux âgés de 17 à 64 ans. Les auteurs utilisent le salaire horaire comme base d'analyse. Ce choix de mesure se justifie par le désir d'obtenir une information quant au prix du travail et par la volonté de produire une étude comparable à celle de l'ISQ. Il a également pour effet de réduire l'écart observé entre la rémunération des hommes et des femmes, puisqu'une large part de cet écart au niveau annuel s'explique par des heures de travail moindres pour les femmes.

L'analyse par régression simple sur les salaires indique que les employées et employés du secteur public accusent un retard de rémunération de l'ordre de 3,8 % par rapport aux autres salariées et salariés québécois en 2012. L'analyse plus raffinée produite par la décomposition d'Oaxaca-Blinder indique, quant à elle, un retard de 7,3 % pour le personnel du secteur public, toujours en 2012, par rapport à l'ensemble des autres salariées et salariés. L'étude ne procède malheureusement pas à des décompositions pour les divers paliers de l'administration publique ou pour les femmes et les hommes du secteur public séparément, bien qu'une analyse de l'écart de rémunération entre sexes soit produite pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs québécois.

Résultats : Écart de 7,3 % entre les salariées et salariés du secteur public, incluant la santé et l'éducation, et les autres salariées et salariés québécois en 2012.

Méthodologie : Décomposition d'Oaxaca-Blinder entre les salariées et salariés du secteur public, incluant la santé et l'éducation, et les autres salariées et salariés québécois (Enquête sur la population active de Statistique Canada)

Forces : Analyse des données québécoises.
Analyse dynamique sur les données 1981-2012.

Faiblesse : Absence d'analyse différenciée par sexe ou par rapport au secteur privé ou à d'autres paliers de gouvernement.

1.4 Tableau synthèse

Étude	Résultats	Méthodologie
ISQ 2013	Retard de 8,3 % de la rémunération horaire totale du personnel du secteur public par rapport à celle du personnel des autres secteurs de l'économie québécoise.	Comparaisons par emploi, paniers d'emplois comparables et représentatifs de la rémunération globale des salariées et salariés à temps plein (Enquête sur la rémunération globale de l'ISQ).
Mueller 2000	Retard de 3,5 % pour les hommes et avance de 10,9 % pour les femmes employés du secteur public provincial canadien par rapport à ceux et celles du secteur privé.	Décomposition d'Oaxaca-Blinder différenciée selon les sexes entre secteur privé et différentes composantes du secteur public (Enquête sur l'activité de Statistique Canada).
Charest 2003	Avance de 6,4 % de la rémunération horaire des salariées et salariés du secteur public, incluant la santé et l'éducation, par rapport à celle des salariées et salariés des autres secteurs québécois.	Décomposition d'Oaxaca-Blinder différenciée selon les sexes entre secteur privé et différentes composantes du secteur public québécois et ontarien (Enquête sur la population active de Statistique Canada)
IREC 2014	Retard de 7,3 % pour les salariées et salariés du secteur public, incluant la santé et l'éducation, par rapport aux autres salariées et salariés québécois en 2012.	Décomposition d'Oaxaca-Blinder entre les salariées et salariés du secteur public, incluant la santé et l'éducation, et les autres salariées et salariés québécois (Enquête sur la population active de Statistique Canada)
FCEI 2008	Avance de 7,9 % pour le secteur public provincial canadien par rapport au secteur privé, incluant les avantages sociaux et le temps de travail.	Comparaison par catégorie d'emplois au niveau canadien entre secteur privé et différentes composantes du secteur public (Recensement de Statistique Canada).
SCFP 2011	Avance de 0,5 % de la rémunération horaire du secteur public canadien par rapport à celle du secteur privé, composée d'un écart de 4,5 % pour les femmes et de -5,3 % pour les hommes.	Comparaison par catégorie d'emplois au niveau canadien entre secteur public et privé (Recensement de Statistique Canada).

Étude	ISQ 2013	Mueller 2000	Charest 2003	IREC 2014	FCEI 2008	SCFP 2011	AGG 2014
Forces							
Évaluation chiffrée des avantages sociaux.	X						
Emploi de la décomposition d'Oaxaca-Blinder en plus de l'analyse par régression simple.		X	X	X			X
Grand échantillon.					X	X	X
Comparaisons avec l'Ontario.			X				
Analyse du secteur public au sens large.					X	X	X
Analyse dynamique sur les données 1981-2012.				X			
Analyse des données québécoises.	X		X	X			X
Faiblesses							
Absence d'analyse différenciée selon les genres.	X			X	X		
Exclusion de plusieurs classes d'emplois d'importance, mais uniquement présentes dans le secteur public telles que les enseignantes et enseignants ou les policières et policiers.	X				X	X	
Insuffisance de contrôles statistiques.					X	X	
Biais méthodologiques.					X		
Absence d'analyse par rapport au secteur privé ou à d'autres paliers de gouvernement.				X			
Observations sur les entreprises de plus de 200 employés et les municipalités de plus de 25 000 habitants.	X						
Utilisation des données de 1988-1990.		X					
Absence de données sur les langues parlées et l'appartenance ethnique.	X	X	X	X			X

2. Méthodologie

Les études présentées dans le survol de la littérature dressent un bon portrait des défis qui attendent la chercheuse ou le chercheur qui voudrait produire une évaluation de l'écart de rémunération entre le secteur public québécois et les autres salariées et salariés de la province. Si l'étude de l'ISQ se révèle être la plus précise dans ces instruments de mesure : salaires, durée de la semaine de travail, congés, avantages sociaux et échelles salariales, elle souffre manifestement du fait qu'elle exclut une part des salariées et salariés de ses comparaisons. L'absence des travailleuses et travailleurs des entreprises de moins de 200 employés et des municipalités de moins de 25 000 habitants constitue une faiblesse qui est souvent soulevée par les opposants aux conclusions de cette étude. L'emploi d'une base de données sur les travailleuses et travailleurs, comme celle de l'ISQ, plutôt que sur les entreprises expose la chercheuse ou le chercheur à un arbitrage entre l'étendue des instruments de mesure à sa disposition et la représentativité de son échantillon. Les études basées sur les moyennes ou médianes des secteurs autant que celles faisant appel aux techniques économétriques s'appuient sur ce genre de base de données. Tous les chercheurs qui utilisent le recensement, l'Enquête sur la population active (EPA), ou leurs équivalents, font le choix d'avoir une information sur un bassin plus étendu de la population, mais renoncent à avoir certaines informations sur les conditions de travail. Il est également utile de préciser que l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) de l'ISQ n'est disponible qu'au Québec et que, conséquemment, certains chercheurs et chercheuses n'auraient pu disposer de ce type de données puisqu'ils souhaitaient étudier le Canada dans son ensemble.

Nous estimons, comme nos collègues, qu'il est légitime de travailler à partir d'une base de données portant sur les individus, afin de pallier les limites de l'étude de l'ISQ et de pouvoir ainsi observer si l'inclusion des travailleuses et travailleurs issus des plus petites organisations modifie les conclusions de celle-ci. Dans une telle perspective, il apparaît également pertinent de procéder par des mesures économétriques plutôt que par des comparaisons sectorielles. Il nous apparaît en effet que ces deux méthodes existent dans un continuum de précision des classes d'emplois. Les études par secteur excluent de leurs échantillons toute une série de métiers n'existant qu'au sein du secteur public, tels que les pompières ou pompiers ou les agentes ou agents de la paix, et mettent en place des filtres sur leurs échantillons pour exclure les groupes d'emplois où trop peu de gens sont présents au sein d'un des deux groupes de comparaison.

Les auteures et auteurs de ces études font ensuite l'hypothèse que les travailleuses et travailleurs restant au sein de leurs échantillons sont comparables sur la base de l'âge, de l'expérience ou de la scolarité. Les études économétriques incluent explicitement ces facteurs ayant un effet sur la rémunération : elles isolent donc l'effet de l'appartenance au secteur public de façon plus stricte. Bien que les auteures et auteurs de telles études n'excluent pas directement autant de classes d'emplois de leurs échantillons, les variables associées à des professions pour lesquelles l'effectif est trop faible au sein d'un des secteurs de comparaison sont évacuées des calculs de régression, ce qui correspond à un filtre équivalent. Ainsi, avec la même base de données, une méthode par régression ou par décomposition d'Oaxaca-Blinder produira

des résultats plus justes qu'une méthode par comparaison des statistiques descriptives sur des échantillons filtrés.

Si des études de ce type ont, comme nous l'avons présenté, déjà été effectuées, celle que nous nous proposons de faire montrera sa pertinence sur deux aspects principaux.

D'abord, l'étude de Mueller considère l'ensemble des travailleuses et travailleurs canadiens, et l'auteur n'effectue aucune analyse spécifique au cas québécois, ce qui est notre sujet d'intérêt.

L'étude de l'IREC répond bien à ce problème en se penchant spécifiquement sur les données concernant les travailleuses et travailleurs québécois. Là où elle pose problème, c'est sur le plan de son étendue. L'étude de l'IREC s'attardant à l'évolution de la rémunération de toutes les travailleuses et tous les travailleurs québécois selon plusieurs angles tels que la comparaison de celle-ci selon l'âge ou le niveau d'éducation, une moins grande attention est portée spécifiquement à la question des différences entre secteurs privé et public. Nous innovons par rapport à celle-ci en effectuant une analyse différenciée selon les genres.

Les conclusions de l'étude effectuée par le SCFP laissent penser que l'analyse des écarts de rémunération privé-public perd énormément en signification si l'on traite les hommes et les femmes indistinctement.

Finalement, l'étude de Charest, qui présente sans doute le meilleur modèle de la méthodologie que nous souhaitons employer, souffre manifestement, quoique dans une moins grande proportion que celle de Mueller, de l'ancienneté des données qu'elle emploie. Les données utilisées pour cette étude datent en effet de 2001. Plus de dix ans plus tard, une simple mise à jour serait pertinente, notamment parce que le contexte de la mise en place des conventions collectives en application depuis laisse penser que la rémunération du secteur public a crû à un rythme ralenti. Nous aurons l'occasion de faire une telle mise à jour et d'y ajouter certains éléments analytiques.

Pour notre propre étude, nous procéderons à des comparaisons par régression ainsi que par décomposition d'Oaxaca-Blinder. Ces comparaisons seront faites entre des groupes analogues à ceux définis par l'ISQ en plus d'inclure la base de comparaison des études de Mueller, de Charest et de l'IREC. On trouvera donc une comparaison des employées et employés des services publics québécois, incluant l'administration publique, l'éducation et les services de santé, avec les autres salariées et salariés québécois, avec les employées et employés du secteur privé, avec ceux du secteur public fédéral présents au Québec et avec ceux des municipalités québécoises.

Ces comparaisons seront toutes établies pour les hommes et les femmes, ensemble et séparément, afin d'illustrer les éventuelles différences de genre qui pourraient apparaître.

Nous avons utilisé les données de 2012 de l'EPA réalisée par Statistique Canada. L'ensemble des observations de 2012 a été utilisé pour avoir le plus grand échantillon possible et pour éviter d'éventuels biais comme celui que l'on trouve dans l'étude de la FCEI qui n'utilise qu'un mois de l'année. L'échantillon a été restreint aux travailleuses et travailleurs permanents à temps plein âgés de 17 à 64 ans. Nous avons exclu les travailleuses et travailleurs autonomes de l'échantillon parce que plusieurs des données de l'enquête ne sont pas collectées auprès d'eux. Nous avons également exclu les travailleuses et travailleurs du secteur de l'agriculture de l'échantillon, comme l'ont fait Mueller et Charest. Cette exclusion se retrouve dans toutes les études de type économétrique portant sur cette question, principalement à cause de la très faible présence de membres de ce secteur qui sont employés du secteur public. D'autres auteurs excluent également les industries extractives de leur échantillon, mais nous avons fait le pari que de tels travailleurs et travailleuses pouvaient être présents en nombre suffisant dans certains scénarios de comparaisons et les avons donc inclus dans l'échantillon.

Les catégories telles que secteur public incluant la santé et l'éducation, secteur privé non syndiqué ou secteur public municipal sont délimitées à l'aide des variables « Catégorie de travailleurs à l'emploi principal », « Situation sur le plan syndical » et « Branche de l'emploi principal ». Nous avons également créé une variable pour l'expérience potentielle des travailleuses et travailleurs. Cette variable est égale à l'âge de la personne moins son nombre d'années d'études plus six années, soit les années précédant la scolarité. Comme l'EPA inclut des informations sur le nombre d'enfants des répondantes et répondants, nous avons pu inclure un ajustement de six mois d'expérience en moins par enfant pour les femmes, correspondant aux congés de maternité.

Les deux méthodes d'estimation des écarts de rémunération utilisées sont la régression par moindres carrés pondérés et la décomposition d'Oaxaca-Blinder. L'emploi de la donnée sur les salaires en logarithme plutôt qu'en nombre absolu permet d'utiliser ce coefficient comme une approximation de la mesure de l'effet en pourcentage de la variable explicative sur la variable à expliquer. Ainsi, le coefficient sur la variable « Services publics » correspond à l'effet en pourcentage sur le salaire du fait d'appartenir à ce secteur. Cet effet compare des travailleuses et travailleurs d'expérience et de niveau d'éducation égaux. Les données ont été pondérées pour refléter la composition de la population telle qu'établie par le recensement de Statistique Canada.

Par l'usage de telles méthodes, on peut décortiquer les écarts de rémunération entre deux secteurs et obtenir d'une part les parties qui correspondent aux caractéristiques des employées et employés qui méritent une rémunération plus grande, telles que l'expérience ou la formation, et d'autre part celles qui résultent des choix des employeurs en matière de rémunération. Par exemple, il est possible que les employées et employés du secteur public aient des salaires en moyenne plus élevés que ceux du secteur privé, mais que ces salaires découlent du fait que les travailleuses et travailleurs de ce secteur sont plus scolarisés, plus expérimentés ou exercent des professions plus rémunératrices. Dans une telle situation, il pourrait être légitime pour

les salariées et salariés du secteur public de réclamer une rémunération plus élevée, bien que leurs salaires moyens soient plus élevés que ceux du privé, sur la base du fait que des employées et employés aux caractéristiques comparables aux leurs seraient mieux rémunérés au sein du secteur privé. L'écart entre privé et public mesuré par décomposition évalue donc de la façon la plus précise la différence qui existe entre ces secteurs par rapport à la rémunération d'un travailleur identique.

3. Statistiques descriptives

Pour chacune des variables explicatives utilisées, nous présenterons ici les valeurs moyennes pour l'ensemble de l'échantillon, pour le groupe des services publics et pour les autres secteurs. Ces variables explicatives sont pondérées avec les poids fournis par Statistique Canada dont il est fait mention précédemment.

L'échantillon total employé présente un plus grand nombre d'hommes que de femmes, alors qu'elles ne représentent que 44 % de la population à l'étude. Ce rapport est fort différent au sein des services publics, où elles représentent près de 69 % de l'effectif, contre seulement 39 % dans les autres secteurs de l'économie (voir tableau I).

Tableau I
Répartition par sexe de l'échantillon

%	Femmes	Hommes
Services publics	68,5	31,5
Autres secteurs	39,4	60,7
Total	44,2	55,8

Source : EPA (2012)

La répartition régionale de l'échantillon est également d'importance puisque les prix à la consommation et les revenus tendent à être plus élevés dans les régions urbaines que dans les régions rurales. Nous avons donc inclus une variable relativement à la résidence dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, la seule pour laquelle une distinction est établie au sein de l'EPA. L'échantillon total est pratiquement paritaire entre Montréal et le reste de la province. Les employés et employées des services publics sont, quant à eux, légèrement plus nombreux à l'extérieur de cette région, puisque seulement 46 % d'entre eux y sont domiciliés. Ceux des autres secteurs sont, pour leur part, répartis de façon presque égale entre Montréal et le reste de la province (voir tableau II).

Tableau II
Répartition par région métropolitaine de recensement de l'échantillon

%	Montréal	Autres régions
Services publics	46,0	54,1
Autres secteurs	50,4	49,6
Total	49,6	50,4

Source : EPA (2012)

Un peu plus de 40 % des membres de l'échantillon pondéré sont des travailleuses et travailleurs syndiqués. Le Québec n'échappe pas à la tendance voulant que le secteur public soit plus fortement syndiqué que la plupart des autres secteurs, alors que le personnel des services publics y est syndiqué à 84 %, contre seulement 32 % pour ces autres secteurs (voir tableau III).

Tableau III
Répartition par statut syndical de l'échantillon

%	Syndiqués	Non-syndiqués
Services publics	84,2	15,8
Autres secteurs	31,6	68,4
Total	40,4	59,6

Source : EPA (2012)

La donnée de base de notre analyse est le salaire horaire habituel des travailleuses et travailleurs. Comme mentionné plus haut, il est plus élevé au sein des services publics qu'ailleurs, s'élevant à 27,10 \$ en moyenne contre 21,80 \$ pour les autres secteurs (voir tableau IV).

Tableau IV
Distribution des salaires horaires de l'échantillon

Salaire horaire/Secteur (\$)	Services publics	Autres secteurs	Tous les secteurs
Moyenne	27,10	21,80	22,70
Écart-type	10,00	9,90	10,10

Source : EPA (2012)

Derrière les différences de rémunération se cachent des différences importantes en ce qui concerne les caractéristiques individuelles qui influencent la rémunération telles que l'âge. Les employés et employées des services publics sont légèrement plus âgés que ceux des autres secteurs. Ces derniers sont âgés de 40 ans en moyenne, contre 42 ans pour les employés et employées du secteur public, de la santé et de l'éducation (voir tableau V).

Tableau V
Distribution des âges de l'échantillon

Âge/Secteur (années)	Services publics	Autres secteurs	Tous les secteurs
Moyenne	42,2	40,1	40,4
Écart-type	11,3	12,1	12,0

Source : EPA (2012)

L'expérience potentielle, telle que mesurée par l'âge auquel on soustrait les années d'études et d'enfance en plus des périodes de congé de maternité, est pratiquement la même, autant pour les employées et employés des services publics que des autres secteurs. On note toutefois une fluctuation plus grande de cette variable au sein de ce second groupe (voir tableau VI).

Tableau VI
Distribution de l'expérience au sein de l'échantillon

Expérience/Secteur (années)	Services publics	Autres secteurs	Tous les secteurs
Moyenne	21,4	21,3	21,3
Écart-type	11,7	12,6	12,5

La durée de l'emploi est également un facteur explicatif de la rémunération salariale du personnel. On note une différence importante entre les deux secteurs puisque les employées et employés des services publics, avec près de dix années en poste, ont près de trois années d'ancienneté de plus que leurs collègues des autres secteurs, qui en ont en moyenne seulement sept (voir tableau VII).

Tableau VII
Distribution des durées d'emploi de l'échantillon

Durée de l'emploi/Secteur (années)	Services publics	Autres secteurs	Tous les secteurs
Moyenne	10,2	7,1	7,6
Écart-type	7,3	6,8	7,0

Source : EPA (2012)

On note également une différence importante entre les années d'études des travailleuses et travailleurs des services publics et les années d'études de ceux des autres secteurs. Ces derniers ont en moyenne près de treize ans de scolarité, contre quinze pour le personnel des services publics, soit une différence de deux années de formation (voir tableau VIII).

Tableau VIII
Distribution des années d'études au sein de l'échantillon

Études/Secteur (années)	Services publics	Autres secteurs	Tous les secteurs
Moyenne	14,6	12,6	13,0
Écart-type	2,3	2,8	2,8

Source : EPA (2012)

La répartition des différentes classes de profession au sein de chacun des deux groupes est très différente également. On trouve des proportions relativement proches pour les travailleuses et travailleurs de la classe gestion et services financiers, avec environ 19 % et 22 % de l'effectif des services publics et des autres secteurs respectivement, et pour celle de la classe des professions scientifiques, avec 7 % et 12 % de l'effectif de ces mêmes groupes (voir tableau IX). Pour toutes les autres classes de profession, on trouve une grande différence dans la répartition au sein de chacun des secteurs. Les professions du domaine de la santé et les professions libérales représentent une proportion beaucoup plus grande du secteur des services publics. Il en va inversement pour les professions des classes des arts et loisirs, de la vente et des services, des communications et des transports, des industries extractives ainsi que du secteur de la manutention et de la transformation. Toutes ces classes d'emplois représentent une part des autres secteurs nettement plus grande que celle du secteur des services publics.

Il importe également d'observer la façon dont les effectifs de chaque classe de profession sont répartis entre les deux secteurs. On constate alors que la seule classe professionnelle à être répartie de façon à peu près équitable entre les services publics et le reste de l'économie est celle des professions libérales. La deuxième classe la plus équitablement distribuée est celle des professions de la santé, et l'on parle alors d'un rapport de presque deux pour un en faveur du secteur des services publics. Les autres catégories professionnelles sont, quant à elles, réparties de façon très inégale entre les secteurs de comparaison (voir tableau IX).

Tableau IX
Répartition des classes professionnelles au sein de l'échantillon

Professions/Secteur	Services publics		Autres secteurs	
	% du secteur	% du total	% du secteur	% du total
Gestion et services financiers	18,6	14,7	21,7	85,3
Sciences	7,0	10,8	11,7	89,2
Professions du domaine de la santé	25,3	63,1	3,0	36,9
Professions libérales	37,5	56,0	5,9	44,0
Arts et loisirs	1,5	8,8	3,1	91,2
Vente et services	8,8	7,4	22,0	92,6
Communications et transports	1,4	1,2	22,5	98,8
Industries extractives	0,0	0,0	0,9	100
Manutention et transformation	0,0	0,0	9,2	100

Source : EPA (2012)

Une observation comparable peut être faite pour la taille de l'organisation dont font partie les travailleuses et travailleurs de l'échantillon. Comme le montre le tableau X, les organisations de 100 à 500 employés emploient près de 15 % des employées et employés des services publics et 16 % de ceux des autres services. Il s'agit toutefois de la seule classe de taille qui est comparable entre les deux groupes. Les employées et employés des services publics sont beaucoup plus nombreux à travailler au sein d'organisations de plus de 500 employés que leurs collègues des autres secteurs. On observe une asymétrie inverse encore plus grande pour les organisations de moins de 20 employés et de 20 à 99 employés, qui comptent une proportion beaucoup plus grande d'employées et employés des autres secteurs que des services publics. Ces classes de taille d'organisation sont particulièrement importantes quand l'on considère que l'exclusion des petites entreprises et des petites municipalités est une des principales faiblesses de l'étude de l'ISQ (voir tableau X).

Tableau X
Répartition des tailles d'organisations au sein de l'échantillon

Taille de l'organisation/Secteur	Services publics		Autres secteurs	
	% du secteur	% du total	% du secteur	% du total
1 à 19 employés	2,7	2,5	20,8	97,5
20 à 99 employés	4,5	4,1	20,8	95,9
100 à 500 employés	14,5	15,8	15,6	84,2
501 employés et plus	78,3	26,1	42,8	73,1

Source : EPA (2012)

4. Résultats

Comme il a été précisé plus tôt, deux méthodes ont été employées pour évaluer les écarts de rémunération entre le secteur des services publics et les autres secteurs de l'économie québécoise : la méthode par régression et la méthode par décomposition.

4.1 Résultats obtenus par régression

Les résultats par régression montrent un léger désavantage du secteur des services publics par rapport à l'ensemble des salariées et salariés des autres secteurs, avec une rémunération horaire accusant un retard de 2,5 %. Ces mêmes employés bénéficient, selon cette méthode, d'une courte avance de 0,7 % sur le secteur privé et d'un important retard par rapport aux secteurs publics fédéral et municipal, de l'ordre de 18,5 % et 15,4 %, respectivement (voir tableau XI).

Tableau XI
Mesures de l'écart salarial par régression

Différence (%)	Autres secteurs	Secteur privé	Secteur public fédéral	Secteur public municipal
Services publics (hommes et femmes)	-2,5	0,7	-18,5	-15,4
Services publics (hommes)	-9,2	-7,1	-16,3	-19,0
Services publics (femmes)	1,5	6,9	-18,3	-11,3

Source : EPA (2012)

4.2 Résultats par décomposition d'Oaxaca-Blinder

Les résultats par décomposition donnent un portrait semblable à celui brossé grâce aux résultats des régressions, quoique les écarts qui y sont présentés soient plus fiables, pour les raisons évoquées plus haut. On trouve, dans les tableaux qui suivent, les écarts totaux suivis de leur décomposition. La portion attribuable aux dotations correspond à ce qui peut être expliqué par la différence de composition des deux groupes comparés, comme le niveau d'éducation plus élevée du secteur des services publics par exemple. La portion due à la rémunération correspond à la valeur attribuée par le secteur aux caractéristiques en question, indépendamment de leur fréquence, et la portion due à l'interaction capte l'effet combiné des dotations et de leur rémunération. On peut interpréter ces composantes comme le changement que subirait la rémunération du secteur s'il était composé comme le secteur de comparaison, si les

caractéristiques y étaient rémunérées comme dans le secteur de comparaison, à composition constante, et comme la différence que l'on observerait si la composition et les taux de rémunération étaient tous les deux empruntés au secteur de comparaison, respectivement.

C'est la taille de l'écart attribuable à la rémunération des caractéristiques qui nous intéresse le plus. La composition des secteurs résulte en effet de la demande pour des qualifications différentes et de l'évolution historique de chacun d'eux. En contrepartie, la rémunération des caractéristiques découle de l'exercice d'établissement des prix du travail en fonction des qualités productives des travailleuses et travailleurs. C'est la mesure centrale au cœur de la notion de « juste rémunération » ou de « salaires compétitifs ». Il importe également de faire remarquer que la somme des composantes des écarts ne correspond pas à la taille de l'écart total en raison de la conversion en pourcentage des données en logarithme. Nous avons fait le choix de cette présentation pour que les valeurs des composantes reflètent les effets réels sur les salaires au détriment de la capacité d'analyse des écarts comme ensemble.

Pour les salariées et salariés du secteur des services publics, cet écart s'élève à -6,9 % par rapport aux autres salariées et salariés québécois. Il est de -5,9 % par rapport au secteur privé, de -18,7 % par rapport au secteur public fédéral et de -15,6 % par rapport au secteur public municipal (voir tableau XII).

Tableau XII
Mesures de l'écart salarial par décomposition d'Oaxaca-Blinder
pour l'ensemble de l'échantillon

Services publics (hommes et femmes, %) Différence	Autres secteurs	Secteur privé	Secteur public fédéral	Secteur public municipal
totale	27,5	31,4	-10,7	1,6
due aux dotations	28,7	27,6	15,7	33,4
due à la rémunération des dotations	-6,9	-5,9	-18,7	-15,6
due à l'interaction entre les deux	6,5	9,4	-5,0	-9,8

Source : EPA (2012)

4.3 Observations différenciées selon les genres

De façon comparable aux résultats de Charest et du SCFP, les résultats obtenus par régression prennent un air différent lorsqu'ils sont séparés par genre. Comme le constatent ces auteurs, il apparaît que les hommes des services publics présentent un retard salarial par rapport à leurs collègues des autres secteurs et du secteur privé, et que les femmes du secteur des services publics sont, quant à elles, en avance par rapport à leurs consœurs des autres secteurs et du secteur privé. Il apparaît ainsi que les écarts de faible amplitude autour de la parité salariale que l'on observe dans les comparaisons avec les autres secteurs et avec le secteur privé dissimulent de grandes disparités entre des hommes accusant des retards importants et des femmes bénéficiant d'avances faibles à importantes.

Les résultats différenciés par genre pour les autres composantes du secteur public présentent des tendances moins claires. Si, dans le secteur municipal, le retard des femmes est nettement moins prononcé que celui des hommes, ce qui est comparable à ce qui se passe pour les services publics et les autres secteurs, c'est l'inverse qui se produit pour le secteur fédéral, où les hommes sont moins en retard que les femmes. C'est le seul secteur public où l'on observe ce phénomène.

L'analyse différenciée selon les genres par la décomposition d'Oaxaca-Blinder envoie un signal analogue à celui que l'on peut observer lors de l'analyse par régression. Les hommes employés des services publics accusent un retard de 6,3 % par rapport aux salariés des autres secteurs alors que les femmes bénéficient d'une légère avance de 3,0 % dans un cas analogue, comme le montre le tableau XIV. On observe le même phénomène lorsque la comparaison est effectuée avec le seul secteur privé, le retard des hommes du secteur des services publics s'élevant alors à 5,1 % et l'avance des femmes à 5,2 % (voir tableaux XIII et XIV).

Les résultats pour les autres secteurs publics vont dans le même sens que ceux que l'on observe lors de l'analyse par régression : le secteur municipal affiche un retard nettement moins grand pour les femmes que pour les hommes, alors que c'est l'inverse que l'on observe au sein du secteur fédéral. L'écart entre le secteur des services publics et le secteur municipal s'élève à -18,6 % pour les hommes et à -11,0 % pour les femmes, alors que, par rapport au secteur public fédéral, il s'élève à -16,2 % et à -18,6 %, toujours pour les hommes et les femmes, respectivement.

Tableau XIII
Mesures de l'écart salarial par décomposition d'Oaxaca-Blinder
pour les hommes uniquement

Services publics (hommes, %) Différence	Autres secteurs	Secteur privé	Secteur public fédéral	Secteur public municipal
totale	22,3	25,4	-14,9	-1,5
due aux dotations	33,5	33,1	1,4	22,1
due à la rémunération des dotations	-6,3	-5,1	-16,2	-18,6
due à l'interaction entre les deux	-2,3	-0,8	0,2	-0,9

Source : EPA (2012)

Tableau XIV
Mesures de l'écart salarial par décomposition d'Oaxaca-Blinder
pour les femmes uniquement

Services publics (femmes, %) Différence	Autres secteurs	Secteur privé	Secteur public fédéral	Secteur public municipal
totale	38,7	44,3	-6,7	8,5
due aux dotations	35,0	32,2	21,4	41,6
due à la rémunération des dotations	3,0	5,2	-18,6	-11,0
due à l'interaction entre les deux	-0,1	3,9	-5,6	-13,8

Source : EPA (2012)

Discussion

Nous présenterons certaines observations plus poussées quant aux résultats de nos calculs ainsi qu'à l'endroit où ils s'insèrent dans la trajectoire établie par les études qui sont présentées dans la section portant sur la revue de littérature. Nous nous appuyons également sur ces textes pour élaborer certaines réflexions sur la question de la rémunération du personnel du secteur public en général.

Dans la section portant sur la méthodologie, nous avons discuté de la possibilité, pour le personnel des services publics en tant que groupe, de disposer d'une rémunération qui soit plus élevée que celle du personnel des autres secteurs, tout en accusant simultanément un retard salarial par rapport à la rémunération des caractéristiques individuelles. Dans cette situation, le personnel des services publics serait donc en retard salarial par rapport aux autres travailleuses et travailleurs québécois. Autant les statistiques descriptives que les mesures des écarts totaux décomposés par la méthode d'Oaxaca et Blinder confirment la présence d'une telle avance du secteur des services publics comme ensemble. La seule exception à cette règle se trouve dans la comparaison avec le secteur public fédéral. L'analyse par décomposition permet d'observer la deuxième portion de l'hypothèse que nous avons formulée : si l'on isole l'effet de la rémunération des caractéristiques productives de l'effet de composition de ces caractéristiques, un retard existe effectivement. Donc, le personnel des services publics est mieux payé que celui des autres secteurs en raison de ses dotations en caractéristiques individuelles plus élevées, mais de telles dotations seraient mieux rémunérées s'il travaillait au sein de ces secteurs plutôt que pour l'État provincial.

Il importe également d'observer que les résultats obtenus par régression et par décomposition sont très proches et surtout présentent les mêmes tendances. Les écarts entre le secteur des services publics et les autres secteurs ainsi qu'avec le secteur privé montrent un retard plus marqué par décomposition que par régression, mais les deux effets sont placés dans le même ordre, avec le retard par rapport à tous les secteurs plus prononcé que le retard, ou la courte avance, par rapport au secteur privé. Les retards par rapport aux secteurs publics fédéral et municipal sont pratiquement identiques, peu importe la méthode d'évaluation. Dans les deux cas, ces retards dépassent largement les 10 % ; les résultats sont donc beaucoup moins ambigus. Cette convergence s'observe de la même façon pour les résultats décomposés par sexe.

Ces résultats sont très près de ceux obtenus par l'IREC et par l'ISQ pour une période comparable. Pour la question centrale du retard salarial des employées et employés du secteur public québécois, incluant la santé et l'éducation, nous démontrons de manière significative un retard supérieur à 5 %. Ces résultats, bien qu'obtenus à l'aide d'une méthodologie différente, confirment ceux de l'ISQ et de l'IREC.

Les résultats par secteur sont également généralement comparables avec ceux de l'ISQ, plaçant en ordre croissant d'avantages par rapport au secteur public québécois, le privé, les autres secteurs, le secteur public municipal et le secteur public fédéral. Le seul cas où l'on remarque une différence plus marquée entre notre étude et celle de

l'ISQ concerne la comparaison avec le secteur privé, pour laquelle l'ISQ indique un avantage au secteur public plutôt que le désavantage que nous voyons ici. Il faut néanmoins considérer que l'échantillon que nous utilisons inclut le personnel de toutes les tailles d'entreprises, ce qui n'est pas le cas de l'ISQ. Il s'agit d'ailleurs d'une des faiblesses de cette étude qui est fréquemment employée pour suggérer que l'ISQ surestime le retard des services publics. Nos résultats indiquent plutôt le contraire, à savoir que l'inclusion des personnes salariées des petites entreprises et des municipalités fait apparaître un désavantage des services publics par rapport au secteur privé, en plus de celui qui existe par rapport à l'ensemble des salariées et salariés québécois.

Si l'étude que nous avons réalisée présente la plus grande proximité méthodologique avec l'étude de Charest, nos résultats diffèrent significativement des siens. En effet, la chercheuse observe généralement des avances plutôt que des retards entre le secteur des services publics et les autres secteurs de l'économie. Il importe, à ce sujet, de se souvenir que les données de Charest datent de 2001 alors que celles que nous utilisons datent de 2012. Il est donc plausible que la simple évolution des conditions salariales au Québec explique l'écart entre ces deux études. Il importe également de noter que les écarts évalués par Charest suivent le même ordre que celui que nous avons déterminé, ainsi que l'ISQ, en termes d'avantage ou de retard moindre, par rapport au secteur public ou aux services publics québécois : secteur privé, autres secteurs, secteur municipal et secteur fédéral. Le fait que les écarts soient ordonnés de la même façon à travers trois études usant de données et de méthodologies variables semble indiquer la robustesse des observations que nous faisons.

Deux principales limites affectent l'étude que nous venons de réaliser. D'abord, nous n'avons pu évaluer la rémunération non salariale des employées et employés du secteur public ou des autres secteurs. Comme mentionné plus tôt, cette faiblesse est partagée par toutes les études autres que celle de l'ISQ. Il s'agit d'une faiblesse sérieuse contre laquelle il est très complexe de se prémunir. Nous considérons, par ailleurs, que l'approche qui consiste à ignorer cet aspect comme nous le faisons est plus prudente que celle adoptée par la FCEI qui effectue une estimation grossière de ces données. Dans la mesure où il faut accepter ses autres faiblesses en contrepartie, nous croyons que les lecteurs intéressés spécifiquement à cet aspect devraient se référer à l'étude de l'ISQ, qui fait preuve d'une grande précision par rapport aux avantages sociaux.

La deuxième limite concerne la question de la permanence des employées et employés publics. Différents auteurs soulignent que cet aspect constitue une forme de rémunération non salariale, dans la mesure où ces personnes accordent une valeur au fait de ne pas pouvoir être licenciées sauf en cas d'abolition de poste, d'incompétence ou de faute grave. La valeur d'un tel avantage est toutefois très difficile à quantifier. L'étude de l'ISQ, par exemple, mesure la valeur des avantages sociaux par leur coût pour l'employeur. Cette simple mesure est en soi complexe à obtenir puisqu'elle exige un grand travail d'enquête auprès des entreprises ou des administrations publiques. Or, le coût de la permanence n'est pas un simple coût salarial comme peut l'être le montant des contributions d'un employeur au régime de retraite de son personnel. Le coût pour

un employeur de la permanence de ses employées et employés n'est pas une donnée dont il peut disposer sans réaliser lui-même une enquête sur leurs préférences ou en mesurant, de façon indirecte, le coût d'opportunité que représente pour lui un hypothétique employé sous-productif. Il s'agit donc d'une faiblesse sérieuse, mais qui semble très ardue à résorber de façon satisfaisante par les chercheuses et chercheurs.

La question de la permanence des employées et employés du secteur public constitue un des éléments du débat public concernant leur rémunération au sens large. Il importe d'abord de tenir compte du fait que la permanence d'emploi ne concerne pas seulement le personnel du secteur public et qu'elle ne concerne pas tout le personnel de l'État. Si l'on sort du cadre économique, la permanence des fonctionnaires découle du principe d'indépendance de l'appareil d'État par rapport aux acteurs politiques, principe énoncé par différents penseurs de la conception contemporaine que nous avons de l'administration publique tels que Woodrow Wilson. Cette inamovibilité sert, dans l'absolu, à garantir que les fonctionnaires agissent au nom de l'intérêt commun des citoyennes et citoyens plutôt qu'en fonction des intérêts partisans des membres du gouvernement du moment.

Comme le rapporte Mueller, les économistes se sont également penchés sur la question de la rémunération des employées et employés publics. Cette littérature s'articule autour de la notion de rente économique. L'auteur définit cette rente dont peut bénéficier un acteur par une portion des gains découlant des échanges entre parties consentantes que peut capturer une de ces parties en raison de son pouvoir de marché. Un individu ou une firme dispose d'un pouvoir de marché en fonction de la proportion de la capacité de production ou d'achat total d'un produit qu'il contrôle. Moins il y a d'acheteurs ou de vendeurs sur un marché, plus elles et ils ont individuellement de pouvoir sur ce marché.

Les arguments rapportés par l'auteur en faveur de l'existence d'une rente pour les fonctionnaires incluent l'absence de compétition du secteur public, la forte syndicalisation et l'inélasticité de la demande pour les services publics par la population. Selon ce dernier argument, la consommation des services publics par la population n'est pas affectée par leurs coûts, en raison de leur caractère essentiel. On parle de demande inélastique puisqu'une variation de prix n'a que peu d'effet sur la consommation qui est faite du bien. Dans le cas d'un producteur privé, cela lui donnerait la possibilité d'augmenter ses prix tout en maintenant les quantités vendues, avec pour effet d'augmenter ses profits. Dans le cas du gouvernement, cela implique qu'il puisse transférer sous forme d'impôts ou d'autres prélèvements une hausse des salaires en cause pour offrir ces services puisque le public est une « clientèle captive ». L'argument de l'absence de compétition pour l'offre des services publics tient de la même logique : comme le gouvernement est le seul à offrir des soins de santé, par exemple, la population est forcée de consommer ses services, et le personnel qui offre un tel service peut bénéficier de salaires élevés, parce qu'il n'existe pas d'autre choix pour les consommatrices et consommateurs.

Les arguments en défaveur d'une rente pour le personnel du secteur public, ou pour une rente négative, comprennent la vigilance du public qui exerce une pression sur les salaires, les avantages sociaux et non monétaires relativement généreux qui compensent un salaire moins élevé et la présence d'un pouvoir de marché de l'État en tant que monopsonne. Bien que difficile à vérifier de façon empirique, le premier argument repose sur la présence des médias et sur le fait que les employées et employés du secteur public négocient leurs conditions de travail de façon essentiellement publique. La population est en mesure de juger du niveau de rémunération des services publics, et les médias s'activent à rapporter les cas d'abus de la part de serviteurs de l'État. Un monopsonne, quant à lui, est l'inverse d'un monopole : un acheteur unique d'un bien plutôt qu'un producteur unique. En effet, dans plusieurs domaines, le gouvernement est le seul employeur possible, ce qui lui donne le pouvoir de dicter les salaires de façon avantageuse sur une partie du marché de l'emploi. Nos résultats semblent militer pour la présence d'une combinaison de ces trois derniers facteurs explicatifs, puisqu'on observe la présence d'un retard, soit une rente négative.

Dans le cas du personnel des services publics québécois, il n'est pas impossible qu'une combinaison de ces facteurs soit à l'œuvre. On ne peut observer la croissance, généralement plus lente que l'inflation, des conditions salariales des deux derniers contrats de travail négociés ou imposés au personnel du secteur public québécois sans considérer le potentiel pouvoir de marché du gouvernement en tant qu'employeur. Cet aspect semblerait logiquement très important, par exemple, par rapport aux classes d'emplois associées aux sciences humaines dont les possibilités d'emplois dans le secteur privé sont plus limitées. La question de la vigilance du public joue également sur ces questions, l'opinion publique étant nécessairement un facteur d'importance dans le cadre de négociations salariales qui se font en partie par communiqués de presse et par médias interposés.

Le débat portant sur la rémunération du secteur public soulève nécessairement des questions qui vont au-delà des emplois comparables. Est-il légitime qu'un vendeur de voitures ou un ingénieur minier ait un salaire moindre ou plus élevé qu'un pompier ou une infirmière ? Comme plusieurs des emplois que l'on trouve au sein de l'appareil d'État n'ont pas leur pareil ailleurs, nous sommes forcés de considérer que la question de la rémunération des employées et employés publics relève pour beaucoup d'un jugement de valeur. Estime-t-on que l'État devrait payer les salaires les plus élevés pour orienter les jeunes dans leurs choix de formation et avoir les meilleurs candidats et candidates ? Estime-t-on qu'agir ainsi favoriserait l'embauche des travailleuses et travailleurs les plus motivés par la rémunération pécuniaire au détriment d'autres caractéristiques que l'on souhaite pour les fonctionnaires, et dont on commence à explorer l'importance dans des études organisationnelles portant sur la « motivation de services publics », comme le sens du devoir ou l'altruisme ?

Si de telles réflexions s'appuient sur divers principes et sur différentes analyses, nous croyons avoir fourni une des bases sur lesquelles devrait se construire ce débat : les employées et employés des services publics québécois sont comparativement moins bien rémunérés que leurs homologues du secteur privé ou des autres composantes du

secteur public. En sachant cela, on peut militer en faveur du maintien, voire de l'accroissement, de tels écarts si l'on estime légitime que ces travailleuses et travailleurs soient moins bien rémunérés que ceux des autres secteurs. Même si l'on appuie le fait que le secteur public « suive » le secteur privé, les disparités entre les différentes composantes du secteur public ne sont pas sans conséquence en elles-mêmes. Ces disparités créent des incitatifs à l'emploi pour les paliers fédéral et municipal, qui ne reflètent pas nécessairement les préférences de la population pour les services offerts par ces paliers par rapport au gouvernement provincial.

À tout le moins, ces résultats militent en faveur d'un rattrapage du secteur québécois des services publics, ne serait-ce que dans la perspective où le gouvernement du Québec sera confronté à un défi croissant pour maintenir une fonction publique et des services de santé et d'éducation efficaces, s'il offre des conditions moins avantageuses que les autres secteurs dans un marché de l'emploi en contraction. Ce problème pourrait être exacerbé par la vieillesse relative du personnel du secteur public par rapport aux autres secteurs. Les départs à la retraite devraient mathématiquement y être plus nombreux dans un avenir rapproché à cause de cette situation.

Une autre question très importante se dissimule derrière la question de la rémunération des employées et employés publics : l'équité salariale. Nos résultats vont exactement dans le même sens que ceux du SCFP, qui semblent montrer qu'une grande part des disparités entre le secteur public et le secteur privé résulte directement du fait que les femmes sont nettement mieux rémunérées par l'État que par les employeurs privés. Il serait en fait plus juste de dire que les femmes subissent moins de discrimination au sein du secteur public qu'au sein du secteur privé. Cette question est cruciale parce qu'elle implique qu'une tentative de convergence entre le privé et le public impliquerait potentiellement une réduction importante des salaires des femmes et constituerait donc une politique profondément sexiste. Un tel effet est présent à composition comparable entre le privé et le public, mais serait évidemment dans les faits grandement exacerbé par la forte présence des femmes au sein de l'appareil d'État et des services à la population. Cet aspect fait d'une politique en faveur d'un rattrapage salarial du secteur des services publics québécois une politique profondément juste et féministe.

Conclusion

En utilisant les données les plus récentes et les méthodes les plus rigoureuses à notre disposition pour mesurer les écarts de rémunération, nous avons été en mesure de produire une estimation de la différence de rémunération entre les employées et employés des services publics et ceux des autres secteurs de l'économie québécoise, du secteur privé, du secteur public fédéral présent au Québec et du secteur public municipal. Cet écart est au désavantage du personnel du secteur des services publics dans tous ces cas de comparaison et s'élève à environ 7 % lorsque la comparaison est faite avec l'ensemble des autres secteurs. De grandes différences apparaissent lorsque ces comparaisons sont faites spécifiquement pour les hommes et les femmes. Il apparaît dans ce cas qu'à caractéristiques individuelles équivalentes, les femmes sont mieux rémunérées au sein du secteur des services publics que dans le reste de l'économie, alors que c'est la situation inverse pour les hommes, qui sont sous-rémunérés, toujours à caractéristiques constantes. Il apparaît également que les employées et employés de l'administration publique, de l'éducation et de la santé du Québec sont nettement moins rémunérés que ceux des secteurs publics fédéral et municipal, peu importe leur sexe.

Ces constats ont différentes implications. D'abord, elles rendent plus légitimes les demandes de rattrapage salarial du personnel des services publics québécois. S'il existe différents points de vue, à savoir que la politique salariale du gouvernement devrait suivre ou mettre en œuvre les mouvements sur le marché de l'emploi, il apparaît évident que la position la plus consensuelle parmi les acteurs patronaux et syndicaux devrait être la parité entre les salaires du secteur public et ceux du secteur privé, à emploi et qualifications comparables. Des hausses salariales conséquentes sont nécessaires pour atteindre cet objectif. Ensuite, la question épineuse de la comparaison au sein du secteur public mérite d'être exposée clairement : les employées et employés du secteur public provincial sont bons derniers par rapport à tous leurs collègues des autres paliers gouvernementaux. Si l'on considère que ces niveaux de rémunération ont une incidence sur la qualité des services offerts ou, à tous le moins, sur la capacité d'un palier à attirer et retenir les meilleurs employées et employés, ces disparités impliquent indirectement que l'on privilégie les services offerts par les villes et le gouvernement fédéral et les municipalités au détriment des services offerts par le gouvernement québécois. Lorsque l'on considère que c'est ce gouvernement qui est responsable de la santé, de l'éducation et de la majorité des questions de transport, il y a lieu de se questionner sur le choix de priorités qui est fait au nom de la population.

Références

- CALDERON, O., et J. BÉLANGER (2014). *Évaluation de la rémunération horaire au Québec : analyse en décomposition - 1981 à 2012*, Institut de recherche en économie contemporaine.
- CHAREST, C. (2003). *La rémunération salariale des employés de l'administration publique au Québec : comparaison avec les autres salariés québécois et ceux de l'administration publique ontarienne*, papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/193.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2013). *Rémunération des salariés : État et évolution comparés*.
- KERNAGHAN, Kenneth (2011). *Getting engaged: Public-service merit and motivation revisited*, Canadian Public Administration, vol. 54, n° 1, p. 1–21.
- MALLET, T., et Q. WONG (2008). *Regard sur les salaires : Comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, p. 27.
- MUELLER, R. (2000). « Public- and Private-Sector Wage Differentials », dans *Canada Revisited*, Industrial Relations, vol. 39, n° 3 (juillet), p. 375–400.
- SANGER, T. (2011). *Battle of the Wages FR*, Canadian Union of Public Employees (CUPE-SCFP).
- WILSON, W. (1887). *The Study of Administration*, Political Science Quarterly, vol. 2, n° 2 (juin), p. 197-222.

**COLLECTION
NOTES DE RECHERCHE**

67. GENEST-GRÉGOIRE, Antoine, sous la supervision de Pierre-Antoine HARVEY. *Comparaisons salariales entre le secteur des services publics et les autres secteurs d'emploi québécois*, décembre 2014, 46 p. (D12612).
66. SERVANT-MILLETTE, François, sous la supervision de Pierre-Antoine HARVEY et d'Érik BOUCHARD-BOULIANNE. *Une taxation additionnelle des produits de luxe au Québec : analyse et proposition*, octobre 2013, 45 p. (D12504).
65. JOBIN, Marianne, sous la supervision de France BERNIER. *Le vieillissement de la population et de la main-d'oeuvre : comprendre les impacts chez nos membres*, août 2012, 69 p. (D12475).
64. MEHIAOUI, Souhila, sous la direction de Nicole DE SÈVE. *Recherche sur l'intégration en emploi des personnes issues de l'immigration*, mai 2013, 55 p. (D12444).
63. FORCIER, Hubert. *Recherche sur la fréquentation linguistique des cégeps*, Montréal, septembre 2012, 118 p. (D12157).
62. POULIN, Jacynthe. *Éléments de réflexion sur le rapport au travail et les règles de gouvernance chez les Cris et les Inuits du Nord-du-Québec*, Québec, février 2010, 58 p. (D12100).
61. HARVEY, Pierre-Antoine. *Portrait de la fiscalité et de ses perspectives au Québec*, Montréal : CSQ, mai 2008, 98 p. (D11891).
60. BROUILLETTE, Véronique et Luc ALLAIRE. *La formation au travail : un enjeu social*, Montréal : CSQ, mai 2007, 63 p. (D11757).
59. GARON, Jean-René. *Retrait des subventions aux écoles primaires et secondaires privées : Évaluation de l'élasticité de la demande*, Québec, juin 2006, 55 p. (D11657).
58. RIFFAUD, Sébastien. *Âges et savoirs : Vers un transfert intergénérationnel des savoirs*, Québec, mars 2007, 95 p. (D11753).
57. OUELLET, Amélie. *Le transfert des savoirs dans l'enseignement : une nécessité!*, Québec, février 2007, 37 p. (D11738).
56. PAYEUR, Christian. *La relation entre recherche et action syndicale en éducation : le cas du Québec*, Québec, octobre 2005, 36 p. (D11608).
55. TALBOT, Geneviève. *La reconnaissance des acquis et des compétences au Québec : à l'aube d'une relance*, Québec, octobre 2005, 123 p. (D11593).
54. DANIS, Gabriel. *Les partenariats public-privé (PPP) : mythes, réalités et enjeux*, Montréal, octobre 2004, 53 p. (D11475).

- 53 AVIGNON, Pierre. *L'évaluation du système de santé : critiques et enjeux dans une perspective sociale et syndicale*, Montréal, septembre 2004, 57 p. (D11457).
- 52 COLLOMBAT, Thomas. *Le point sur l'aide au développement*, Montréal, février 2004, 36 p. (D11400).
- 51 BROUILLETTE, Véronique et Nicole FORTIN. *La mondialisation néolibérale et l'enseignement supérieur*, Montréal, janvier 2004, 94 p. (D11373).
- 50 BABY, Antoine. *Des bons ? À quoi bon ? Une analyse de la question des bons d'études*, Québec, CSQ, mars 2003, 69 p. (D11277).
- 49 ROY, Gilles. *De mesures compensatoires à l'obligation de résultats. Bilan critique des politiques scolaires d'intervention auprès des milieux défavorisés québécois*, Québec, CSQ, septembre 2002, 146 p. (D11217).
- 48 PRONOVOST, Solange. *La violence psychologique au travail à l'aune du régime d'indemnisation des lésions professionnelles*, Montréal, CSQ, septembre 2002, 33 p. (D11210).
- 47 TONDREAU, Jacques. *Bilan de l'accès et de la réussite scolaires*, Québec, CSQ, avril 2002, 29 p. (D11166).
- 46 BLANCHETTE, Corrine, avec la collaboration de Laurier CARON. *Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre et ses impacts pour les réseaux de la santé et de l'éducation*, Québec : CSQ, novembre 2001, 76 p. (D11127).
- 45 LESSARD, Claude et Liliane PORTELANCE, *Réflexions sur la réforme curriculaire au Québec*, Québec : CSQ, novembre 2001, 77 p. (D11118).
- 44 BÉRUBÉ, Lucie. *Les conseils d'établissement des écoles, un premier coup d'œil. Document préliminaire à la construction d'un sondage concernant l'évaluation des conseils d'établissement*, Québec : CEQ, 1999, 105 p. (D10815).
- 43 TONDREAU, Jacques. *K.-O. à la violence. O.K. à la coopération. Trente ans de réflexion et d'interventions de la CEQ et de ses affiliés sur la violence en société, à l'école et au travail*, Québec : CEQ, 1999, 75 p. (D10793).
- 42 TONDREAU, Jacques. *La reconnaissance des acquis et des compétences au Québec : un choix stratégique dans une société en changement : synthèse des principaux écrits*, Québec : CEQ, 1999, 70 p. (D10734).
- 41 LANCTÔT, Yves. *Le financement privé des services d'éducation et de santé : faut-il s'inquiéter du loup dans la bergerie ?* Québec : CEQ, 1999, 140 p. (D10729).
- 40 BERNIER, Brigitte. *Le portrait des conseils d'élèves au secondaire* : Québec : CEQ, 1997, 35 p. (D10554).

- 39 TRÉPANIÉ, Maryse et Lise ST-LAURENT. *Les services aux élèves handicapés ou en difficulté : état de la situation et perspectives*, Québec : CEQ, 1996, 122 p. (D10465).
- 38 DE SÈVE, Nicole. *La conciliation travail/famille dans nos milieux : comment poursuivre ?* Québec : CEQ, 1996, 57 p. (D10359).
- 37 LEGAULT, Ginette et Marie Anik AUSSANT. *Stratégies novatrices d'aménagement du temps de travail*, Québec : CEQ, 1996, 91 p. (D10370).
- 36 LACHANCE, Éline. *Les jeunes et le syndicalisme : recension des écrits*, Québec : CEQ, 1996, 24 p. (D10368).
- 35 GAUVREAU, Claude. *Les autoroutes de l'information : enjeux et perspectives*, Québec : CEQ, 1995, 25 p. (D10304).
- 34 LE SCOUARNEC, François-Pierre. *Les inforoutes et la société du savoir : nouveaux défis pour le monde de l'enseignement*, Québec : CEQ, 1995, 55 p. (D10246).
- 33 BERTHELOT, Jocelyn. *Gouverne démocratique ou dérives marchandes : la restructuration en éducation dans quelques pays et provinces*, Québec : CEQ, 1995, 27 p. (D10266).
- 32 BOUCHER, Normand. *Les fonctions professionnelles dans l'éducation : une revue de littérature des expériences étrangères*, Québec : CEQ, 1995, 66 p. (D10261).
- 31 LALIBERTÉ, Andréanne. *Les professionnelles et professionnels de l'éducation : le cas des conseillères et conseillers pédagogiques et des orthopédagogues*, Québec : CEQ, 1995, 53 p. (D10242).
- 30 LAROCQUE, Brigitte. *L'éducation coopérative : recension d'études et d'expériences*, Québec : CEQ, 1985, 44 p. (D10241).
- 29 PIETTE, Jacques. *L'éducation aux médias : vers une redéfinition des rapports entre l'école et les médias*, Québec : CEQ, 1994, 72 p. (D10150).
- 28 COULOMBE, Laurette. *Garçons et filles : socialisation, stéréotypes et réussite scolaire*, Québec : CEQ, 1993, 33 p. (D10065).
- 27 BOUCHER, Normand et Christine CLEARLY. *Une école de la réussite pour le Nouveau-Québec*, Québec : CEQ, 1993, 84 p. (D10043).
- 26 BLIER, Bernard. *Le discours du CSE sur l'école, sa mission, sa réussite*, Québec : CEQ, 1993, 66 p. (D10022).
- 25 ROBERGE, Micheline. *Maternelle socialisante ou scolarisante : recension d'études et d'expériences*, Québec : CEQ, 1991, 43 p. (D9801).
- 24 DENIGER, Marc-André. *Synthèse des débats sur la formation professionnelle*, Québec : CEQ, 1990, 98 p. (D9564).

- 23 PAQUET, Pierre. *Les nouveaux rapports : État-entreprise, état de la situation en matière de formation de la main-d'œuvre*, Québec : CEQ, 1990, 102 p. (D9488).
- 22 DAVID, Hélène et al. *Les membres de la CEQ et le vieillissement : quelques données statistiques*, Québec : CEQ, 1990, 52 p. (D9438).
- 21 HOULE, Émilie et France TISSOT. *L'épuisement professionnel chez le personnel enseignant : revue de littérature*, Québec : CEQ, 1989, 30 p. (D9264).
- 20 TREMBLAY, Alain. *La précarisation de l'emploi : identification du phénomène*, Québec : CEQ, 1987, 56 p. (D9064).
- 19 PIERRE, Régine et al. *La douance : un produit social, rapport de deux recherches sur la douance*, Québec : CEQ, 1987, 26 p. (D9022).
- 18 BRETON, Gilles et Carol LEVASSEUR. *Syndicalisme et action politique : éléments pour une nouvelle problématique*, Québec : CEQ, 1987, 20 p. (D9021).
- 17 MICHAUD, Jacinthe. *Les coalitions syndicale et populaire : une réalité politique en constante évolution*, Québec : CEQ, 1987, 18 p. (D9020).
- 16 BERNARD, Éline. *Le NPD et le mouvement syndical en Colombie-Britannique*, Québec : CEQ, 1987, 16 p. (D9019).
- 15 MURRAY, Gregor. *Action politique des syndicats en Grande-Bretagne : réflexion sur l'action politique et les organisations syndicales*, Québec : CEQ, 1987, 19 p. (D9018).
- 14 LIPSIG, Carla et Denis LAGACÉ. *Réflexions sur le syndicalisme et l'action politique aux États-Unis*, Québec : CEQ, 1987, 18 p. (D9017).
- 13 LALLEMENT, Jeanine. *L'action politique de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.) : conception des rapports avec les partis politiques*, Québec : CEQ, 1987, 18 p. (D9016).
- 12 AMYOT, Grant. *Le mouvement syndical italien et l'action politique*, Québec : CEQ, 1987, 14 p. (D9015).
- 11 JONCAS, Luc. *Le néo-libéralisme en éducation : et si jamais..*, Québec : CEQ, 1987, 16 p. (D8999).
- 10 MOISAN, Marie. *La santé et le système de soins québécois : survol de la situation*, Québec : CEQ, 1987, 80 p. (D8962).
- 9 PAYEUR, Christian. *Les organisations syndicales québécoises et l'action politique*, Québec : CEQ, 1987, 22 p. (D8930).
- 8 PLOURDE, François. *Prendre une retraite différente : les expériences des autres pays industrialisés*, Québec : CEQ, 1987, 30 p. (D8921).
- 7 LIPSIG, Carla et Christian PAYEUR. *L'action politique et les organisations syndicales : une problématique*, Québec : CEQ, 1987, 14 p. (D8898).

- 6 BÉDARD, Denis. *Impact de l'informatique sur le travail des conseillères et conseillers d'orientation du Saguenay-Lac-St-Jean*, Québec : CEQ, 1986, 22 p. (D8749).
- 5 LANGLOIS, Richard. *À l'orée de l'an 2000 : repenser l'État-providence*, Québec : CEQ, 1986, 45 p. (D8736).
- 4 PAYEUR, Christian. *Le congé-éducation payé*, Québec : CEQ, 1986, 33 p. (D8729).
- 3 LANGLOIS, Richard. *Le rapport Macdonald et les politiques sociales : un « modelling » pour les programmes sociaux*, Québec : CEQ, 1986, 18 p. (D8713).
- 2 ZIARKO, Hélène et al. *La douance : l'urgence d'un débat*, Québec : CEQ, 1986, 31 p. (D8707).
- 1 PAYEUR, Christian. *Les nouvelles technologies et l'avenir de la formation. Éléments préliminaires d'une problématique formation-emploi*, Québec : CEQ, 1985, 10 p. (D8700).

