

LE CHOC DES SALAIRES :

Qui sont les mieux rémunérés,
les travailleurs du secteur public ou du secteur privé?



SCFP

Table des matières

Sommaire	1
Introduction et contexte de l'étude	7
Méthodologie.....	9
Principaux résultats.....	10
• Par sexe et âge.....	10
• Par profession.....	13
• Par ordre de gouvernement et le secteur public élargi	17
• Par région.....	18
Coûts des avantages et de la pension.....	20
Conclusions et recommandations	21
Annexe A : Différences essentielles entre les effectifs des secteurs public et privé.....	24
Annexe B : Sommaire des autres études pertinentes	28
Annexe C : Méthode	30
Notes de fin de document	32

Le choc des salaires : Qui sont les mieux rémunérés, les travailleurs du secteur public ou du secteur privé?

Published in english under the title, Battle of the Wages:
Who gets paid more, public or private sector workers?

Publié par

Le Syndicat canadien de la fonction publique
1375, boulevard Saint-Laurent
Ottawa (Ontario) K1G 0Z7

Décembre 2011

On peut se procurer le rapport en ligne à www.scfp.ca

Auteur : Toby Sanger, économiste principal,
Syndicat canadien de la fonction publique,
Ottawa

Analyse des
données : LivingWork Consultants, Ottawa

Conception : Jocelyn Renaud, Syndicat canadien
de la fonction publique, Ottawa

Sommaire

Une nouvelle analyse des données du recensement au niveau le plus détaillé montre que le salaire moyen global versé au titre d'emplois comparables est très similaire dans les secteurs public et privé au Canada.

Les travailleurs du secteur public bénéficient d'un petit « avantage de rémunération » de 0,5 p. 100, **mais cela s'explique entièrement par le fait que l'écart entre les salaires masculins et féminins est moins important** dans le secteur public. En moyenne, les femmes travaillant dans le secteur public reçoivent un salaire 4,5 p. 100 supérieur à celui des femmes qui occupent des emplois comparables dans le secteur privé. **Les hommes sont en fait moins rémunérés dans le secteur public** (-5,3 p. 100) en moyenne que ceux qui occupent des emplois similaires dans le secteur privé.

Les femmes sont mieux rémunérées dans le secteur public en partie parce que les lois et les politiques en matière d'équité salariale sont beaucoup plus strictes dans les milieux de travail du secteur public. Les femmes dans le secteur public sont toujours confrontées à un écart de rémunération important par rapport aux hommes, mais il est bien moindre dans les milieux de travail du secteur privé. Cette situation ne concerne pas que les femmes : la plupart des emplois les moins bien rémunérés le sont davantage dans le secteur public. Le salaire moyen global est très semblable dans les deux secteurs, mais les emplois du secteur public sont rémunérés de façon beaucoup plus équitable en regard du sexe, de l'âge, de la profession et de la région.¹

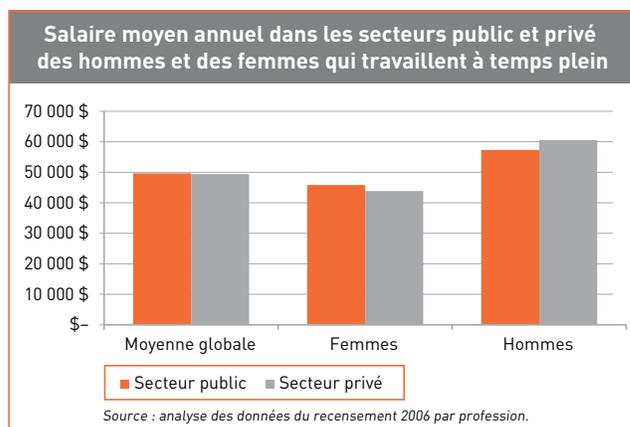
Il s'agit d'une constatation importante parce que la perception générale veut que les travailleurs du secteur public soient mieux rémunérés que ceux du secteur privé. Plus précisément, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) affirme que le salaire des travailleurs du secteur public est supérieur de 8 à 17 p. 100 à celui des titulaires de postes équivalents dans le secteur privé, ce qui représente des coûts supplémentaires de 19 milliards de

dollars par année dans le secteur public. Le président de la FCEI a même dit que la rémunération et les avantages sociaux du secteur public pourraient entraîner le Canada dans une crise de la dette à la grecque et que « l'idéal serait d'éliminer complètement les syndicats du secteur public ».²

Ces rapports sont en partie à l'origine de mesures prises par de nombreux gouvernements pour geler ou limiter les salaires dans le secteur public. Il est aussi de plus en plus fréquent de voir des gouvernements attribuer la prestation de services publics à des sous-traitants et d'imposer ou d'envisager une série de restrictions sur les droits de négociation et du travail des travailleurs du secteur public. Par exemple, le chef conservateur de l'Ontario Tim Hudak continue de faire du gel des salaires dans le secteur public ontarien une priorité et a préconisé la limitation du pouvoir des syndicats et le recours accru aux sous-traitants dans la prestation des services publics.³

La présente étude, fondée sur les données les plus détaillées du recensement, n'a pas permis de trouver d'éléments probants selon lesquels le salaire moyen dans le secteur public est beaucoup plus élevé que dans le secteur privé si l'on compare des postes équivalents.

Figure 1



Les salaires moyens sont en fait remarquablement similaires, soit de 49 655 \$ dans le secteur public, seulement 0,5 p. 100 ou 248 \$ de plus que la moyenne de 49 407 \$ pour des postes équivalents dans le secteur privé.⁴

Figure 2

Salaire annuel moyen par sexe et par âge Secteurs public et privé			
	Secteur public	Secteur privé	Écart
	\$	\$	
Femmes	45 821	43 841	4,5 %
15 à 24 ans	26 207	25 146	4,2 %
25 à 39 ans	42 028	40 092	4,8 %
40 à 54 ans	48 669	47 036	3,5 %
55 ans +	47 529	44 100	7,8 %
Hommes	57 318	60 531	-5,3 %
15 à 24 ans	28 315	26 236	7,9 %
25 à 39 ans	49 988	50 750	-1,5 %
40 à 54 ans	59 726	64 277	-7,1 %
55 ans +	63 080	66 402	-5,0 %
Total	49 655	49 407	0,5 %

Source : Analyse de Livingwork des données du recensement de 2006.

Bien que le salaire moyen global soit similaire dans les secteurs privé et public, les échelles salariales varient *grandement* selon les divers groupes et professions. La rémunération dans le secteur public est beaucoup plus équitable si l'on tient compte de l'ensemble des caractéristiques analysées et non seulement du sexe.

Or, comme les salaires dans les secteurs public et privé s'influencent mutuellement sur le marché du travail, les salaires plus équitables dans le secteur public ont aussi contribué à modérer l'augmentation des écarts de rémunération dans le secteur privé. Si le secteur public tenait compte des échelles salariales dans le secteur privé, l'inégalité serait beaucoup plus importante en général – et non seulement pour les travailleurs du secteur public. C'est dans les pays anglophones avancés que l'inégalité s'est accrue le plus vite en plus d'un demi-siècle. Le Fonds monétaire international, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et des groupes d'entreprises comme le Conference Board du Canada se sont même dits inquiets récemment au sujet des répercussions économiques que pourrait avoir l'inégalité croissante des revenus.⁵

La figure 2 illustre le salaire moyen global selon l'âge et le sexe de personnes occupant toute l'année à temps plein des postes comparables pour des employeurs des secteurs public et privé. Le tableau ci-dessus montre que la rémunération dans le secteur public est plus équitable que dans le secteur privé en regard de la plupart des groupes d'âge ainsi que du sexe. Ces chiffres indiquent que des écarts de rémunération importants défavorisent toujours les femmes à tous les niveaux, bien qu'ils aient diminué et soient beaucoup plus bas dans le cas des jeunes femmes.⁶ (Des résultats plus détaillés ainsi que des données de base et des détails techniques sont fournis dans le corps et les annexes du présent rapport.)

Figure 3

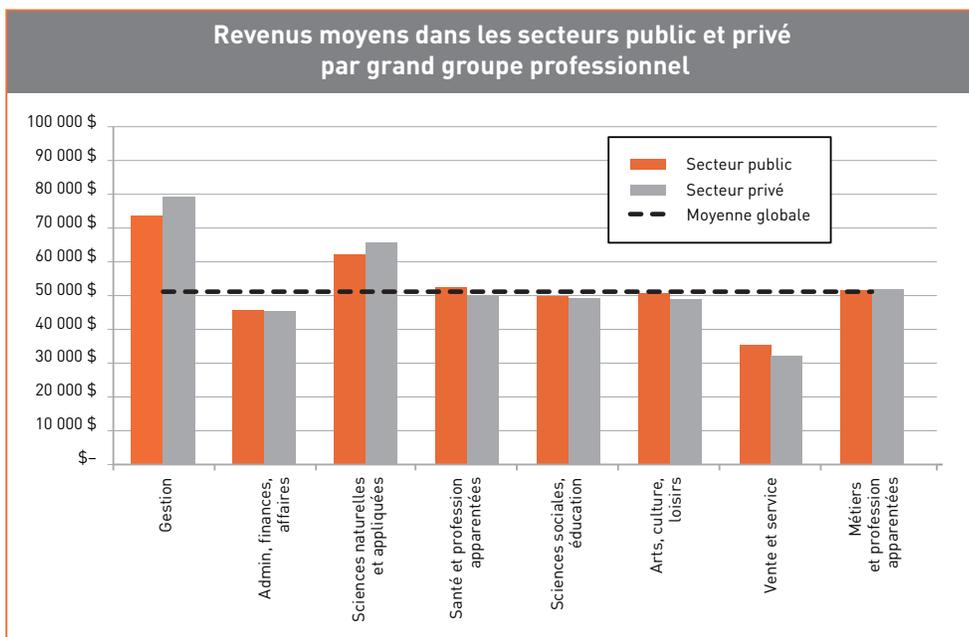
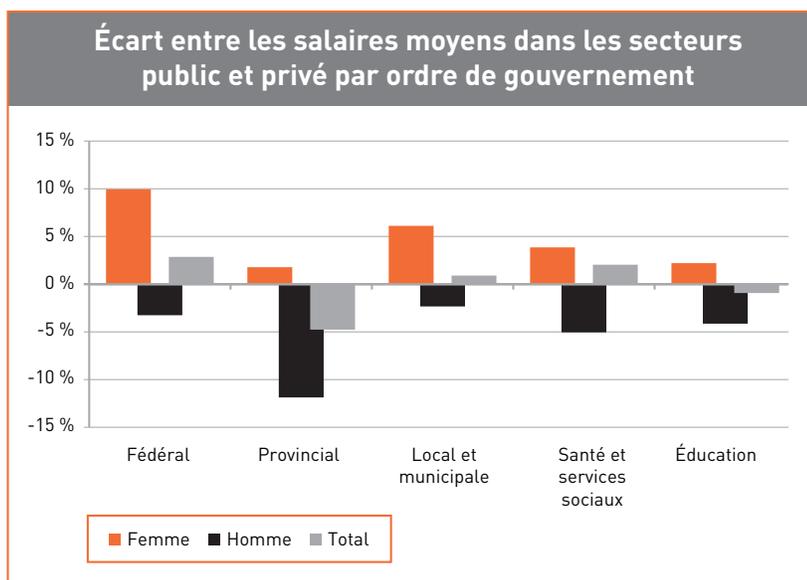


Figure 4



rémunérés en moyenne que les hommes titulaires de postes équivalents dans le secteur privé, tandis que les femmes reçoivent un meilleur salaire dans le secteur public que dans le secteur privé, comme le montre la figure 4.

Encore une fois, les écarts de rémunération continuent d'être défavorables aux femmes dans tous les groupes d'activités du secteur public, bien qu'ils soient moins importants dans le secteur privé. Le salaire moyen global dans tous les ordres de gouvernement est plus élevé ou plus bas que la moyenne du secteur privé, selon la proportion de femmes dans la main-d'œuvre et d'autres facteurs. Par exemple, le salaire moyen à l'échelon fédéral est relativement plus élevé en partie parce que le bilinguisme est souvent exigé, tandis que ce n'est pas nécessaire le cas des emplois comparables dans le secteur privé.

Les autres tableaux et figures de ce rapport montrent une association similaire entre les salaires dans les secteurs public et privé en regard d'autres variables. Au sein des groupes professionnels à revenu élevé, comme la gestion et les sciences, le salaire moyen dans le secteur public est inférieur à celui versé dans le secteur privé pour des emplois comparables. Au sein des groupes professionnels à faible revenu, les travailleurs sont généralement mieux rémunérés dans le secteur public.

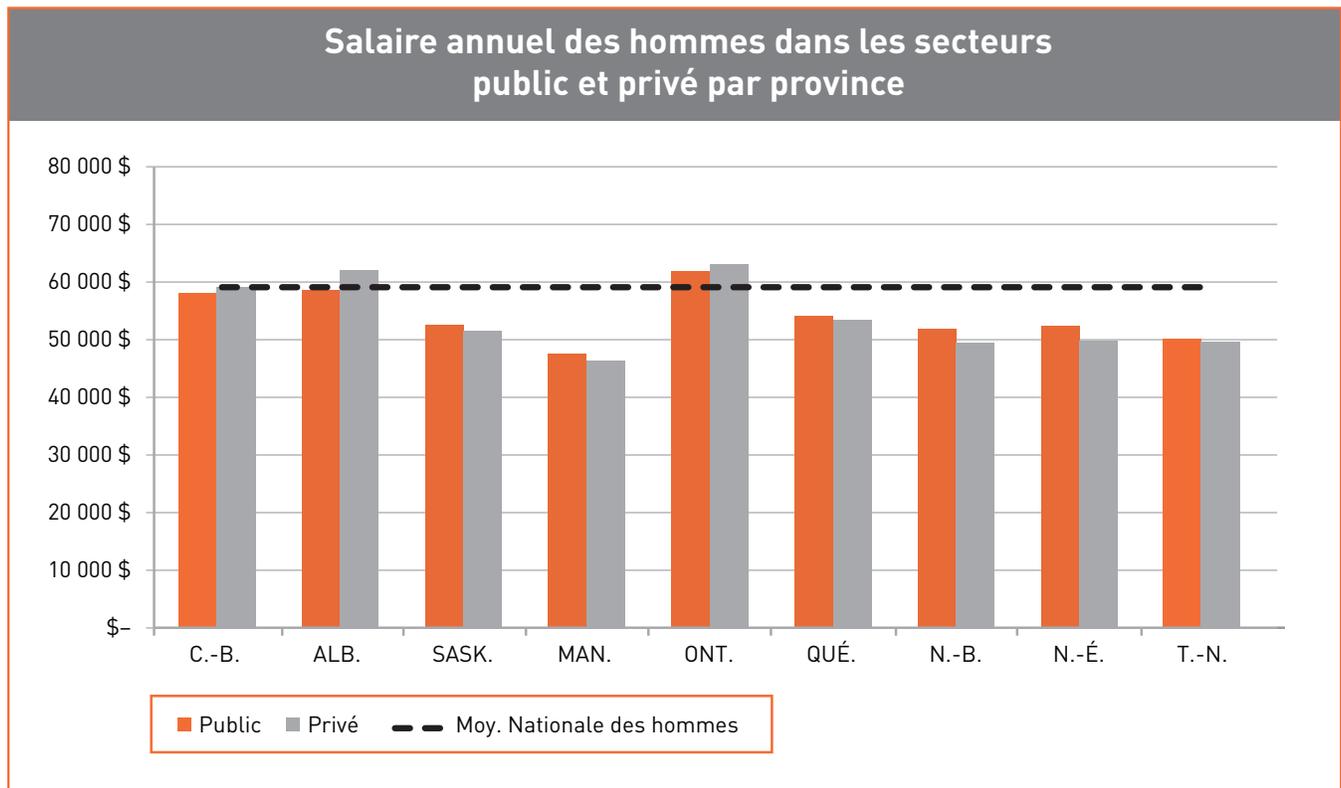
Comme l'illustre la figure 3, il existe une relation très claire : lorsque le salaire moyen d'un groupe professionnel est supérieur à la moyenne nationale, les salaires dans le secteur public sont plus bas que dans le secteur privé et vice-versa. Les salaires dans le secteur public réduisent les écarts de rémunération qui défavorisent les femmes par rapport au secteur privé, et ce, dans tous les principaux groupes professionnels.⁷ Au sein de ces groupes professionnels, sauf ventes et services, la rémunération moyenne minimale à laquelle ont droit les hommes est plus basse dans le secteur public que dans le secteur privé.

Ces résultats sont également cohérents dans l'analyse des principaux groupes d'activités du secteur public, soit les gouvernements fédéral, provinciaux et locaux, la santé et les services sociaux ainsi que l'éducation. Dans tous les groupes d'activités du secteur public, les hommes sont moins

Le salaire dans le secteur public est aussi plus équitable d'une région à l'autre, comme le montre la figure 5. Dans les provinces où le salaire moyen dépasse la moyenne nationale, les hommes sont moins bien rémunérés en moyenne dans le secteur public que les hommes titulaires de postes équivalents dans le secteur privé de cette province. Dans les provinces où le salaire est inférieur à la moyenne nationale, les employés sont généralement moins bien rémunérés dans le secteur public que dans le secteur privé.⁸ En effet, les échelles salariales dans le secteur public jouent un rôle d'égalisation à l'échelle régionale et nationale.

Certains emplois aux extrémités inférieure et supérieure de l'échelle des revenus présentent des écarts plus importants. Dans les groupes professionnels détaillés, mis à part quelques exceptions, le salaire est bien meilleur en regard des emplois les moins rémunérés du secteur public et habituellement beaucoup moins dans le cas de certains groupes professionnels les mieux rémunérés.

Figure 5



La figure 6 montre les salaires moyens dans les cinq groupes professionnels détaillés les mieux rémunérés et dans les cinq groupes professionnels détaillés les moins rémunérés (comptent plus de 500 travailleurs du secteur public occupant des emplois à l'échelle nationale).

Par exemple, les cuisiniers/cuisinières (code G 412 de la Classification nationale des professions) qui travaillent dans les milieux de travail du secteur public recevaient un salaire annuel moyen de 26 216 \$, soit 24 p. 100 de plus que le salaire moyen de 21 089 \$ versé aux cuisiniers dans les milieux de travail du secteur privé. Les directeurs/directrices des services de génie (CNP 121), qui se classent au deuxième rang des professions les mieux rémunérées, recevaient en moyenne 93 514 \$ dans le secteur public, soit 27 p. 100 de moins que le salaire moyen de 128 886 \$ dans le secteur privé.

Les écarts sont extrêmes si les données sont ventilées par sexe et par groupe d'âge. Par exemple, les femmes de moins de 25 ans occupant un emploi de préposée à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers recevaient en moyenne 14 354 \$ si elles travaillaient à temps plein toute l'année dans les milieux de travail du secteur privé et 27 p. 100 de plus - ou 18 089 \$ - dans les milieux de travail du secteur public. Le revenu annuel moyen de quelques-uns des emplois les moins rémunérés dans le secteur privé est inférieur au seuil de pauvreté national. Bon nombre de ces emplois moins rémunérés sont aussi les types de services auxquels les gouvernements font d'abord appel lorsqu'ils décident de les attribuer à des sous-traitants.⁹

Figure 6

Salaire moyen des cinq professions détaillées les mieux rémunérées et les moins rémunérées dans les secteurs public et privé			
Profession détaillée (et code CNP)	Revenu annuel moyen		Écart public-privé
	Secteur public (\$)	Secteur privé (\$)	
D 011 Médecins spécialistes	124 672	132 370	-5,8 %
A 121 Directeurs/directrices du service d'ingénierie	93 514	128 886	-27,4 %
E 012 Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	98 233	110 799	-11,3 %
A 122 Analystes et consultants/consultantes en informatique	79 690	101 546	-21,5 %
A 123 Directeurs/directrices de services d'architecture et de sciences	80 556	96 343	-16,4 %
G 811 Aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	26 636	25 540	4,3 %
G 931 Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux	29 108	25 170	15,6 %
G 981 Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec	29 392	24 984	17,6 %
G 961 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	26 196	22 755	15,1 %
G 412 Cuisiniers/cuisinières	26 216	21 089	24,3 %

À l'autre extrémité de l'échelle des revenus, les médecins spécialistes âgés de 40 à 54 ans en pratique privée ont déclaré un revenu de 198 815 \$ (ou plus de dix fois le salaire moyen d'une préposée à l'entretien ménager), 24 p. 100 de plus que le revenu annuel moyen de 160 467 \$ des médecins spécialistes du même âge qui travaillent dans les milieux de travail du secteur public, comme les hôpitaux.¹⁰

Il est important de reconnaître que, à moins d'avis contraire, ces résultats ne tiennent pas compte d'autres facteurs cruciaux - comme l'âge, l'éducation, l'expérience, le taux de syndicalisation et la taille de l'employeur - qui influent sur le niveau de rémunération. Tous ces facteurs sont associés à des salaires plus élevés et présentent tous des taux plus élevés dans la main-d'œuvre du secteur public (voir l'annexe A). Si ces facteurs étaient pris en compte, les salaires ajustés du secteur public seraient beaucoup plus bas.

Le secteur public offre des salaires plus équitables à ses travailleurs pour plusieurs raisons :

- De nombreuses provinces ont des lois et des politiques d'équité qui s'appliquent au secteur public. Elles ont permis d'accroître grandement le salaire des femmes de ces régions dans bon nombre de professions. Les règles sur l'équité salariale dans le secteur privé sont beaucoup moins strictes ou non existantes et aucune ne s'applique aux petites entreprises.
- La représentation plus forte des syndicats dans le secteur public a une influence majeure sur l'établissement d'échelles salariales communes et équitables, en particulier l'augmentation du salaire des travailleurs moins bien rémunérés.
- Les considérations politiques limitent la rémunération des cadres supérieurs de la fonction publique, contrairement au secteur privé où les cadres dirigeants et les propriétaires d'entreprise peuvent effectivement déterminer leur propre enveloppe salariale.
- À l'échelle régionale, les salaires uniformes dans la fonction publique fédérale atténuent les disparités régionales quant aux niveaux de rémunération. Les taux de rémunération plus stables dans le secteur public fluctuent également moins en réaction aux périodes de prospérité ou d'effondrement régionales.

Cette constatation soulève une question importante. Quelles normes devraient s'appliquer aux salaires et aux avantages sociaux du secteur public?

Si les salaires et les traitements du secteur public suivaient les normes du secteur privé, comme l'ont affirmé des groupes de pression d'affaires, non seulement l'écart de rémunération en défaveur des femmes augmenterait, mais les inégalités entre les groupes d'âge, les régions et les salariés aux extrémités de l'échelle de revenu seraient aussi plus importantes.

Dès que les salaires des directeurs généraux et des cadres supérieurs du secteur privé progresseraient, les personnes occupant des postes aux niveaux supérieurs de la fonction publique seraient beaucoup mieux rémunérées, tandis que les travailleurs du secteur public au bas de l'échelle verraient leur salaire grandement diminuer. Le public n'accepterait sans doute pas que les cadres supérieurs du secteur public soient beaucoup mieux rémunérés tandis que le salaire d'autres travailleurs du secteur public serait près du seuil de pauvreté – or, c'est exactement ce que la FCEI et d'autres affirment.¹¹

La plupart des gens seraient probablement d'avis que les échelles salariales du secteur public doivent refléter les valeurs du public et les normes sociales en général, plutôt que simplement les salaires fixés par les employeurs du secteur privé pour eux-mêmes et leurs travailleurs. Cette étude offre des éléments probants qui indiquent, malgré la similarité des salaires moyens, que les échelles salariales du secteur public atténuent grandement les disparités et les écarts salariaux qui existent dans le secteur privé. Les écarts de rémunération persistent dans presque tous les domaines, mais les règles sur l'équité salariale dans le secteur public ont contribué à réduire l'écart salarial important en défaveur des femmes.

Pour les femmes et les autres salariés à faible revenu, ce sont les attaques accrues dont font l'objet les salaires, les employés et les syndicats du secteur public qui posent maintenant un défi. En effet, les pressions visant à obtenir l'ajustement des salaires du secteur public au niveau de ceux du secteur privé, l'application de mesures visant le gel des salaires du secteur public, la réduction du pouvoir des syndicats et le recours à la sous-traitance ou la privatisation des services publics feraient augmenter les disparités et les écarts salariaux.

Si les travailleurs du secteur public recevaient le même salaire que les titulaires de postes équivalents dans le secteur privé, les économies totales pour les gouvernements et le secteur public en général seraient petites : environ 0,5 p. 100 ou une moyenne globale de 248 \$ par travailleur du secteur public. L'incidence serait néanmoins grande pour ces travailleurs.

Par exemple, si les femmes dans le secteur public recevaient le même salaire que les femmes titulaires de postes équivalents dans le secteur privé, elles recevraient 1 980 \$ de moins par année en moyenne, ce qui accroîtrait l'écart salarial qui les défavorise. Les hommes recevraient quant à eux 3 213 \$ de plus en moyenne. Les disparités salariales dans la plupart des autres groupes et par région s'aggraverait aussi considérablement. Ceux et celles dont les salaires moyens sont déjà supérieurs à la moyenne encaisseraient presque tous les gains, tandis que les employés moins bien rémunérés seraient les grands perdants.

La corrélation entre les salaires des secteurs public et privé qui a été établie avec le temps permet de croire que la réduction du salaire des travailleurs du secteur public à revenu faible et moyen se traduirait en une baisse du salaire des titulaires de postes similaires dans le privé également – et en une inégalité des salaires générale.¹²

Introduction et contexte de l'étude

Les niveaux de rémunération dans les secteurs public et privé sont comparés depuis longtemps.



Certaines professions sont bien sûr continuellement comparées dans le cadre de la négociation de contrats où des employeurs, des syndicats, des individus et souvent des arbitres examinent les salaires versés au titre d'emplois comparables.

Plusieurs études de recherche ont aussi été réalisées dans divers pays, dont quelques-unes au Canada, afin de comparer les salaires moyens de tous les travailleurs des secteurs public et privé pour vérifier si des avantages ou des désavantages de rémunération sont observés de façon répétée dans le secteur public.

Toutefois, la comparaison des chiffres globaux n'est pas aussi simple que d'utiliser les moyennes pour tous les employés des secteurs public et privé. La comparaison de ces moyennes uniquement ne peut donner de résultats précis pour les raisons suivantes : 1) de nombreuses professions sont propres au secteur public ou au secteur privé; 2) d'autres caractéristiques pertinentes ayant une grande incidence sur le revenu – comme l'éducation, l'âge, le sexe, l'expérience, les responsabilités, la syndicalisation, la région et la taille de l'employeur – peuvent varier grandement selon la main-d'œuvre, même s'il s'agit de professions similaires (il en est davantage question plus bas).

Tous ces facteurs *devraient* être pris en considération dans la comparaison des salaires. Malheureusement, aucune étude n'a tenu compte des *tous* ces facteurs parce que l'information disponible n'est pas toujours très détaillée. Ainsi, les études adoptent l'approche fondée sur la personne ou l'approche détaillée fondée sur la profession.

La plupart des études ont recours à l'approche fondée sur la personne. Elle consiste à utiliser une gamme de renseignements sur les caractéristiques de la population active, généralement tirées de bases de données comme l'Enquête sur la population active (EPA). Les facteurs pertinents sont analysés à l'aide de techniques statistiques économétriques pour estimer dans quelle mesure chaque facteur (âge, éducation, catégorie d'employeur, etc.) est lié aux salaires moyens.

Ces types d'études ont souvent donné des résultats assez différents : certains montrent des avantages de rémunération dans le secteur public tandis que d'autres indiquent que les travailleurs du secteur public subissent des désavantages de rémunération.¹³ Le problème fondamental posé par cette approche découle du fait qu'elle n'utilise pas de données détaillées sur les professions – le facteur le plus important qui influe sur les niveaux de rémunération. Bien que l'Enquête sur la population active recueille une gamme de données démographiques, elle n'offre pas d'information fiable à des niveaux détaillés sur les professions ou les secteurs d'activités. L'information provient d'une enquête auprès de 54 000 ménages – moins de 0,5 p. 100 du total – et manque donc de précision en particulier au niveau détaillé.

De plus, bien que le recours à l'économétrie pour vérifier ou désapprouver certaines théories soit très courant, il arrive souvent que son utilisation soit inappropriée. Les résultats obtenus dépendent largement des ensembles de données choisis, des variables prises en compte, de la technique d'estimation et de l'approche du praticien : c'est un peu comme une activité en vase clos qui génère des résultats de nature générale et dont la transparence quant aux données sous-jacentes fait souvent défaut.

L'approche fondée sur la profession consiste à comparer les salaires des deux secteurs à un niveau très détaillé d'information sur la profession. On suppose que les compétences et l'expérience qu'exige une profession sont assez similaires si elles sont analysées à un niveau précis et détaillé, donc que les niveaux de rémunération devraient s'équivaloir. Cette approche s'apparente aussi aux comparaisons très détaillées des salaires réalisées chaque année par l'Institut de la statistique du Québec. Sa dernière analyse pour 2010 a révélé que les salaires au sein du gouvernement québécois sont en moyenne 10,4 p. 100 plus bas par rapport à des professions comparables et 5,6 p. 100 plus bas en regard de la rémunération globale.¹⁴

La meilleure source de données complète sur les professions est habituellement le recensement. Le recensement du Canada donne de l'information sur les salaires et les traitements de plus de 500 professions détaillées au niveau à 4-chiffres de la classification – un niveau de détail plus de dix fois supérieur à celui de l'EPA. Il nécessite la participation de plus de deux millions de ménages, soit 37 fois plus que l'EPA, ce qui accroît grandement sa précision. Le désavantage est que le recensement n'est pas toujours mené en temps utile comme d'autres enquêtes, ce qui fait en sorte que les autres données liées à la démographie et au milieu de travail sont souvent indisponibles ou leur achat auprès de Statistique Canada peut être très coûteux.

L'analyse présentée dans ce rapport a été menée selon une approche axée sur la profession, celle qui a servi à la FCEI dans le cadre de son étude; exactement les mêmes données détaillées du recensement concernant plus de 500 professions distinctes. Bien que la FCEI ait beaucoup attiré l'attention, elle a utilisé plusieurs méthodes qui faussent les résultats, gonflent le calcul des salaires moyens des employés du secteur public tout en réduisant celui des employés du secteur privé. Cette étude utilise les mêmes données du recensement utilisé dans l'étude *Regard sur les salaires*, mais applique des techniques statistiques appropriées pour calculer les moyennes et déterminer les groupes professionnels comparables. (Lire l'encadré à la page précédente et la suite ci-dessous pour en savoir plus à ce sujet.)

Problèmes posés par le rapport *Regard sur les salaires de la FCEI*

Le rapport *Regard sur les salaires de la FCEI* a beaucoup attiré l'attention des médias, mais rares sont ceux qui ont examiné l'étude en détail. Parmi ceux qui l'ont fait, certains étaient très critiques à l'égard des méthodes utilisées et mettaient en doute les résultats.

Par exemple, l'étude ne mentionne pas les salaires de certaines professions exercées, mais seulement les moyennes globales de toutes les professions en appliquant leurs propres méthodes de calcul. Comme les échelles salariales et la répartition des salaires sont très différentes dans les secteurs public et privé, il est tout à fait inopportun d'appliquer ces moyennes globales à toutes les professions dans n'importe quelle région.

La FCEI n'a pas eu recours à des essais statistiques standard pour sélectionner ou utiliser des données. Par conséquent, rien ne garantit que ses résultats, surtout en regard des nombreux petits échantillons et des populations pris en compte, peuvent être considérés comme fiables sur le plan statistique.

Les moyennes globales calculées par la FCEI sont aussi influencées par le nombre de professions incluses qui comprennent un grand nombre de salariés à faible revenu dans le secteur privé, mais peu dans le secteur public. Par exemple, le secteur privé compte plus de 340 000 commis vendeurs, vendeur et commis d'épicerie, mais seulement un pour cent de ce nombre travaille dans les milieux de travail du secteur public. Comme il s'agit d'un groupe dont les salaires sont relativement bas, il a une incidence sur les moyennes globales.

Le FCEI a utilisé plusieurs méthodes qui gonflent les salaires moyens du secteur public et réduisent ceux du privé. Par exemple, le rapport de la FCEI utilise les médianes plutôt que les moyennes arithmétiques beaucoup plus standard pour calculer les moyennes. Comme le secteur public présente une répartition des salaires beaucoup plus équitable que dans le secteur privé et compte moins d'employés très faiblement et fortement rémunérés aux deux extrémités de l'échelle, cela a l'effet de gonfler artificiellement les salaires moyens du secteur public dans les calculs tout en réduisant ceux du secteur privé. Dans son examen de ces études, le Conseil du Trésor a mentionné qu'il serait préférable d'utiliser les moyennes plutôt que les médianes. Le U.S. Congressional Budget Office a aussi récemment utilisé la divergence croissante entre les salaires médians et moyens pour illustrer l'inégalité croissante.

Certaines des équations utilisées dans le rapport *Regard sur les salaires de 2008*, comme celles qui servent à calculer la valeur totale des revenus à chaque niveau de l'administration publique en fonction des niveaux de revenu médians figurant à la page 25 et mentionnées à la page un, sont simplement incorrectes sur le plan mathématique.

La méthodologie du rapport *Regard sur les salaires* a été critiquée dans d'autres domaines par les intervenants suivant : Schetagne, Sylvain. *CFIB Does it Again: Comparing Apples to Fruit Salad*, CLC, 2008; MacDonald, David. *An Examination of the Public Sector Wage Premium in Canada*, NUPGE 2009; Sanger, Toby. *Distorted Lenses*, CUPE 2009; le Conseil du Trésor du Canada, *Examen des dépenses et comparabilité dans le secteur public fédéral*, 2007

Méthodologie

On a retenu les services de LivingWork Consultants pour analyser les données relatives aux gains dégagés à partir de 1 937 520 dossiers du questionnaire complet du recensement de 2006 de Statistique Canada, qui a échantillonné 20 p. 100 des ménages canadiens en leur posant des questions détaillées.

Une base de données renfermant plus de 1,2 million de points de données a été achetée auprès de Statistique Canada permettant d'obtenir des renseignements sur les employés qui ont travaillé à temps plein, pendant une année complète, de même que des renseignements sur les gains annuels, et le nombre de travailleurs avec des précisions relatives à l'emploi, au secteur d'activité, à l'âge et à la région.

Les personnes qui se sont dites des travailleurs indépendants ont été exclues, car elles représentent un groupe très diversifié : les propriétaires d'entreprises jusqu'aux entrepreneurs individuels en passant par les consultants. Certains peuvent travailler dans le secteur public, mais ils ne sont pas pour autant considérés comme des employés de la fonction publique.

Les données sur les professions ont été consultées au niveau le plus détaillé possible : 520 professions spécifiques différentes au niveau à 4-chiffres en utilisant la classification CNP-S 2006. Un nombre limité de professions propres au secteur public ont été exclues d'emblée d'autres analyses. Celles-ci comprennent des policiers, des pompiers, des officiers des Forces armées, des agents du Service correctionnel, des enseignants, des professeurs, des directeurs, des facteurs, des gestionnaires gouvernementaux et des élus. De même ces professions ont été exclues dans l'étude de la FCEI.

Comme les données sont très détaillées et proviennent de formulaires du recensement à déclaration volontaire, il a été nécessaire d'utiliser des méthodes statistiques pour réduire les erreurs liées à l'échantillonnage et d'autres natures. Il a donc fallu filtrer les résultats pour éliminer les aberrations statistiques lorsque les différences salariales portent à penser que le groupe professionnel peut être suffisamment différent; en excluant les professions où il n'y avait pas un nombre raisonnable de travailleurs pour effectuer des comparaisons entre les secteurs public ou privé, et également éliminer ceux qui ne satisfaisaient pas à la norme d'essais statistiques pour ce qui est de la fiabilité des données. Ces méthodes de filtrage ont été recommandées soit par le Conseil du Trésor fédéral ou sont utilisées de façon régulière par Statistique Canada pour assurer la fiabilité des données. L'annexe C donne des précisions sur la méthodologie utilisée.

Étant donné que les données du recensement n'indiquent pas si l'employeur est du secteur public ou du secteur privé, notre définition du « secteur public » comprenait les groupes prédominants de l'industrie du secteur public élargi : l'administration publique des gouvernements fédéral, provinciaux et locaux, les services de santé et les services sociaux, les services d'enseignement, le transport en commun et les services postaux.

À l'échelle nationale, la méthodologie que nous avons utilisée nous a permis d'effectuer une comparaison de 1,22 million de travailleurs dans le secteur public, avec 2,83 millions de personnes œuvrant dans le secteur privé dans 268 groupes professionnels distincts spécifiques à 4-chiffres.¹⁵ Les salaires moyens ont été calculés de façon directe en divisant les salaires et la rémunération totale pour chaque groupe professionnel par le nombre de travailleurs dans chaque groupe.¹⁶

Afin de s'assurer qu'il soit possible d'effectuer une pondération comparable par groupe professionnel, les salaires du secteur privé ont été pondérés par le nombre de travailleurs du secteur public dans chaque groupe – la même approche a été utilisée dans l'étude de la FCEI. Si ce groupe était pondéré selon le nombre de travailleurs du secteur privé, la rémunération moyenne globale dans le secteur privé serait de 5,2 p. 100 *supérieure* à la moyenne dans le secteur public, une situation qui s'explique en partie en raison des proportions plus importantes de travailleurs de sexe masculin (dont la rémunération est supérieure) dans le secteur privé.

Principaux résultats

L'analyse détaillée des données du recensement par groupe professionnel et secteur d'activités montre que la rémunération annuelle moyenne globale du travail à temps plein pour des emplois comparables est très similaire entre les secteurs public et privé.

Au total, les travailleurs du secteur public recevaient une rémunération d'une moyenne de 0,5 p. 100 supérieure aux travailleurs qui occupent des emplois semblables dans le secteur privé, mais cet écart était entièrement attribuable à un plus petit écart de rémunération pour les femmes dans le secteur public. Cependant, les moyennes globales semblables dissimulent une distribution salariale très différente : les échelles de rémunération dans le secteur public sont beaucoup plus équitables entre les hommes et les femmes selon l'âge, la profession et la région.

Par conséquent, si les salaires du secteur public suivaient les normes du secteur privé et reflétaient les niveaux de rémunération prévalant dans le secteur privé, cela n'entraînerait pas des épargnes globales importantes pour la plupart des gouvernements au Canada, mais résulterait en des iniquités considérablement supérieures – pas seulement pour les femmes, mais dans bien d'autres dimensions.

Par sexe et âge

Dans le secteur public, les hommes touchaient une rémunération moyenne de 5,3 p. 100 inférieure aux hommes ayant une profession semblable dans le secteur privé alors que les femmes touchaient une rémunération moyenne de 4,5 p. 100 supérieure.¹⁷ Dans le secteur public, les femmes demeurent confrontées à un écart salarial important par rapport aux hommes, mais considérablement inférieur à ce qu'il est dans le secteur privé.

La moyenne des gains annuels pour les 1,2 million de travailleurs du secteur public qui travaillent dans des professions comparables dans le secteur privé était de 49 655 \$, soit légèrement supérieure de 49 407 \$ dans le secteur privé. Dans le secteur public, la rémunération moyenne des hommes s'élevait à 57 318 \$, soit 5,3 p. 100 inférieure à la moyenne de 60 531 \$ pour les hommes travaillant dans le secteur privé.

Figure 7

Résultats de l'analyse des données du recensement pour l'ensemble des professions comparables selon le sexe et l'âge des travailleurs des secteurs public et privé, rémunération totale et rémunération moyenne							
Sexe et âge	Travailleurs du secteur public	Travailleurs du secteur privé	Salaires total dans le secteur public (en millions de dollars)	Salaires pondéré total dans le secteur privé (en millions de dollars)	Salaires moyen dans le secteur public	Salaires moyen dans le secteur privé	Écart salariale
Femmes de 15 à 24 ans	24 750	60 545	649	622	26 207	25 146	4,2 %
Femmes de 25 à 39 ans	243 930	454 400	10 252	9 780	42 028	40 092	4,8 %
Femmes de 40 à 54 ans	421 050	590 260	20 492	19 804	48 669	47 036	3,5 %
Femmes de 55 ans et +	123 725	171 015	5 881	5 456	47 529	44 100	7,8 %
Total femmes	813 455	1 276 220	37 273	35 663	45 821	43 841	4,5 %
Hommes de 15 à 24 ans	5 455	27 825	154	143	28 315	26 236	7,9 %
Hommes de 25 à 39 ans	109 390	544 210	5 468	5 551	49 988	50 750	-1,5 %
Hommes de 40 à 54 ans	215 660	747 480	12 880	13 862	59 726	64 277	-7,1 %
Hommes de 55 ans et +	76 490	230 945	4 825	5 079	63 080	66 402	-5,0 %
Total hommes	406 995	1 550 460	23 328	24 636	57 318	60 531	-5,3 %
Les deux sexes de 15 à 24 ans	30 205	88 370	803	765	26 588	25 343	4,9 %
Les deux sexes de 25 à 39 ans	353 320	998 610	15 720	15 331	44 492	43 392	2,5 %
Les deux sexes de 40 à 54 ans	636 710	1 337 740	33 373	33 667	52 414	52 876	-0,9 %
Les deux sexes de 55 ans et +	200 215	401 960	10 706	10 535	53 471	52 620	1,6 %
Total général	1 220 450	2 826 680	60 601	60 299	49 655	49 407	0,5 %

Source : Analyse effectuée par LivingWork des données relatives aux gains du recensement de 2006.

En revanche, les femmes occupant des emplois dans le secteur public touchaient une rémunération moyenne de 45 821 \$, soit 4,5 p. 100 supérieure à la rémunération moyenne de 43 841 \$ des femmes occupant des emplois comparables dans le secteur privé. La rémunération moyenne des femmes représente 80 p. 100 de la rémunération moyenne des hommes œuvrant dans le secteur public alors que dans le secteur privé, la rémunération annuelle moyenne des femmes ne représente que 72 p. 100 de celle des hommes. Si les femmes qui travaillent dans le secteur public étaient rémunérées au même taux que les femmes œuvrant dans des professions analogues dans le secteur privé, leur rémunération moyenne serait inférieure en moyenne de 1 980 \$ par année.

Lorsque les comparaisons salariales femmes/hommes ont été effectuées selon le groupe d'âge et au niveau professionnel détaillé – en comparant les personnes occupant un emploi dans la même profession spécifique et groupe d'âge, soit 420 au total – les femmes qui travaillaient dans le secteur privé touchaient une rémunération moyenne qui représentait 82,1 p. 100 de celle des hommes du même âge occupant les mêmes emplois dans le secteur privé. En ce qui concerne les femmes dans le secteur public, la moyenne était de 88,4 p. 100. Seulement 1,1 p. 100 des femmes œuvrant dans le secteur privé appartenaient à des groupes

d'âge et à des groupes professionnels où la rémunération moyenne était supérieure à celle des hommes dans le même groupe d'âge et groupe professionnel spécifique. Dans le secteur public, ce ratio n'était que légèrement supérieur, à savoir 4,3 p. 100 de l'ensemble des femmes œuvrant dans le secteur public. Dans le secteur public, la rémunération est plus profitable pour les femmes que dans le secteur privé dans la plupart des domaines à l'exception des emplois mieux rémunérés. Dans 69 p. 100 des 524 groupes d'âge et groupes professionnels étudiés, la rémunération était supérieure pour les femmes dans le secteur public, dans la majorité des groupes professionnels (71 p. 100) alors que la rémunération dans le secteur privé était inférieure à la rémunération nationale moyenne. Dans le cas de 31 p. 100 des groupes d'âge et des groupes professionnels détaillés où les femmes étaient mieux rémunérées dans le secteur privé, seulement 36 p. 100 étaient dans des postes où la rémunération des femmes était inférieure à la moyenne nationale : ce qui représente 11 p. 100 de l'ensemble des groupes professionnels et des groupes d'âge.

La figure 7 montre qu'il existe également une plus grande équité salariale dans le secteur public selon le groupe d'âge. La rémunération moyenne des personnes âgées de 15 à 24 ans travaillant dans le secteur public est de 4,9 p. 100 supérieure à celle des personnes qui

occupent des emplois semblables dans le secteur privé. Pour ce qui est des personnes âgées de 25 à 39 ans, la rémunération moyenne est de 2,5 p. 100 supérieure, alors que dans le groupe des 40 à 54 ans (qui représente plus de 50 p. 100 des travailleurs du secteur public), la rémunération moyenne dans le secteur public est de 0,9 p. 100 inférieure. Les travailleurs plus âgés de 55 ans et plus du secteur public touchent une rémunération de 1,6 p. 100 supérieure, mais cette situation est entièrement attribuable à la rémunération supérieure du secteur public pour les femmes plus âgées : la rémunération moyenne des hommes plus âgés dans le secteur public est 5 p. 100 inférieure à la moyenne de la rémunération offerte pour des professions comparables dans le secteur privé.

La différence salariale positive pour les jeunes travailleurs dans le secteur public atteint une moyenne de 7,9 p. 100, mais la part de jeunes travailleurs dans le secteur public est beaucoup plus faible, de sorte que cette moyenne a une plus faible incidence sur les salaires globaux.¹⁸

En ce qui a trait aux femmes âgées de 55 ans et plus, il semble y avoir un avantage considérablement supérieur à travailler dans le secteur public, car la rémunération moyenne est de 7,8 p. 100 supérieure à celle offerte dans le secteur privé dans des professions analogues. Les plus grands groupes professionnels pour les femmes plus âgées dans le secteur public sont ceux du personnel infirmier enregistré, du personnel infirmier auxiliaire, des commis de bureau, des secrétaires, des travailleurs sociaux et communautaires.

Les hommes d'âge moyen de 40 à 54 ans sont les plus pénalisés du point de vue salarial, car leur rémunération est en moyenne 7,1 p. 100 inférieure à celle des hommes du même groupe d'âge qui occupent des postes dans des professions semblables dans le secteur privé. Les principales professions dans ce groupe démographique comprennent ceux de concierge et préposé à l'entretien, qui touchent une meilleure rémunération dans le secteur public, mais également ceux des analystes de systèmes informatiques, vérificateurs financiers et les comptables dont la rémunération est considérablement supérieure dans le secteur privé.

La figure 8 illustre qui seraient les gagnants et qui seraient les perdants par sexe et par groupe d'âge si la rémunération offerte dans le secteur public était identique à celle dans le secteur privé pour ce qui est des 1,22 million de travailleurs du secteur public visés par la présente analyse comparative. Ces calculs ont été effectués au niveau professionnel détaillé par sexe et par groupe d'âge.

Comme on peut le voir, les deux tiers des travailleurs du secteur public seraient confrontés à une réduction salariale si leur rémunération était identique à la rémunération du secteur privé pour les mêmes emplois, et la perte moyenne s'élèverait à 3 532 \$, ce qui réduirait leur rémunération moyenne qui passerait de 46 001 \$ à 42 469 \$. Une grande majorité des perdants (79 p. 100) seraient des femmes dont la rémunération moyenne passerait de 45 206 \$ à 41 840 \$.

En même temps, si les salaires du secteur public étaient identiques à ceux du secteur privé, le tiers des travailleurs du secteur public obtiendraient une augmentation de salaire moyenne de 6 500 \$, ce qui augmenterait leur rémunération annuelle moyenne qui passerait de 57 164 \$ à 63 665 \$. Une majorité de ces « gagnants » seraient des hommes, dont la rémunération moyenne passerait de 63 784 \$ à 72 640 \$. Parmi les hommes âgés de 55 ans et plus, les gagnants obtiendraient une augmentation de salaire de 10 100 \$.

Dans l'ensemble, les femmes du secteur public subiraient une perte moyenne de 1 980 \$ par année si leur rémunération était identique à celle du secteur privé pour des professions semblables alors que les hommes obtiendraient un gain moyen de 3 213 \$ par année.

Tant chez les hommes que chez les femmes, on observerait une perte nette moyenne 248 \$, ce qui équivaut à -0,5 p. 100 de la rémunération moyenne du secteur public – mais comme le montrent les données détaillées du tableau, les moyennes peuvent être trompeuses et dissimuler des répercussions très différentes sur le plan de la distribution.

Figure 8

Gagnants et perdants si la rémunération dans le secteur public était équivalente à celle du secteur privé							
	Perdants			Gagnants			Les deux
	Nombre de perdants	Rémunération moyenne (\$)	Perte moyenne (\$)	Nombre de gagnants	Rémunération moyenne (\$)	Gain moyen (\$)	Perte ou gain moyen (\$)
Femmes de 15 à 24 ans	12 080	30 395	-3 007	12 670	22 214	796	-1 060
Femmes de 25 à 39 ans	187 630	42 276	-3 293	56 300	41 202	2 588	-1 936
Femmes de 40 à 54 ans	334 855	46 754	-3 078	86 195	56 109	3 979	-1 633
Femmes de 55 ans et +	109 635	47 126	-4 409	14 090	50 667	4 193	-3 430
Total - femmes	644 200	45 206	-3 366	169 255	48 160	3 296	-1 980
Hommes de 15 à 24 ans	4 365	28 473	-3 335	1 090	27 684	2 950	-2 079
Hommes de 25 à 39 ans	56 245	46 635	-3 892	53 145	53 536	5 687	762
Hommes de 40 à 54 ans	82 140	49 929	-3 932	133 520	65 753	9 770	4 551
Hommes de 55 ans et +	34 020	52 766	-5 141	42 470	71 343	10 100	3 321
Total - hommes	176 770	48 897	-4 137	230 225	63 784	8 856	3 213
Femmes et hommes	820 970	46 001	-3 532	399 480	57 164	6 500	-248

Par profession

Les différences distinctes dans les échelles salariales – et la plus grande égalité salariale dans le secteur public – deviennent particulièrement apparentes lorsque l'on calcule les moyennes salariales par profession. Il y a bien sûr une forte corrélation des salaires par profession, mais la moyenne des gains dans le secteur public est constamment inférieure dans les grands groupes professionnels à rémunération supérieure, et constamment supérieure dans les grands groupes professionnels à rémunération inférieure.

La figure 9 illustre clairement la situation : dans le secteur public, la rémunération est considérablement inférieure à celle dans le secteur privé pour ce qui est des professions dans les secteurs de la gestion, des sciences naturelles et appliquées, où la rémunération est supérieure à la moyenne nationale de 49 531 \$. En ce qui a trait à la majorité des groupes professionnels où la rémunération est inférieure à la moyenne nationale de 49 531 \$, les gains moyens sont supérieurs dans le secteur public.

La figure 9 présente des données comparatives sur les gains annuels moyens pour les grands groupes professionnels, et présente les moyennes pour les hommes et les femmes. Dans tous les cas, les échelles salariales du secteur public sont plus équitables et réduisent les plus importants écarts de rémunération qui prévalent entre ces groupes professionnels dans le secteur privé. Dans la plupart des cas (à l'exception du secteur des métiers et professions connexes, où un moins grand nombre de travailleurs sont des femmes), les échelles salariales offertes dans le secteur public réduisent l'écart de rémunération pour les femmes qui œuvrent au sein de ces grands groupes professionnels.

Il est possible d'illustrer ces deux facteurs à l'aide d'un simple exemple : le ratio de rémunération des hommes dans le groupe professionnel le mieux rémunéré comparativement à la rémunération moyenne des femmes dans le groupe professionnel le moins bien rémunéré. Dans le secteur privé, les hommes appartenant au groupe professionnel le mieux rémunéré, celui de la gestion, touchent une rémunération moyenne de quatre fois supérieure à la rémunération moyenne des femmes appartenant au groupe professionnel le moins bien rémunéré, celui des ventes et du service. Dans le secteur public, ce ratio est de trois pour un.

Figure 9

Rémunération annuelle moyenne par grande catégorie professionnelle, secteurs public et privé, hommes et femmes					
Grands groupes professionnels	Sexe	Nombre de travailleurs du secteur public	Salaire moyen dans le secteur public	Salaire moyen dans le secteur privé	Écart
			\$	\$	
Gestion	Homme	37 950	80 528	91 297	-11,8 %
	Femme	46 345	65 266	66 487	-1,8 %
	Total	84 295	72 137	77 657	-7,1 %
Affaires, finances et administration	Homme	61 885	55 724	61 260	-9,0 %
	Femme	271 070	41 528	39 773	4,4 %
	Total	332 955	44 167	43 767	0,9 %
Sciences naturelles et appliquées	Homme	87 910	62 250	67 105	-7,2 %
	Femme	31 010	56 114	56 195	-0,1 %
	Total	118 920	60 650	64 260	-5,6 %
Santé et professions connexes	Homme	38 340	57 785	60 419	-4,4 %
	Femme	243 245	49 831	46 765	6,6 %
	Total	281 585	50 914	48 624	4,7 %
Sciences sociales, éducation	Homme	68 020	59 766	62 086	-3,7 %
	Femme	169 555	43 515	41 966	3,7 %
	Total	237 575	48 168	47 726	0,9 %
Arts, culture, loisirs	Homme	7 010	52 661	54 542	-3,5 %
	Femme	16 035	47 648	44 290	7,6 %
	Total	23 045	49 173	47 408	3,7 %
Ventes et services	Homme	52 275	38 298	35 401	8,2 %
	Femme	35 165	27 080	23 347	16,0 %
	Total	87 440	33 787	30 553	10,6 %
Métiers et professions connexes	Homme	53 605	50 355	50 521	-0,3 %
	Femme	1 030	34 541	34 657	-0,3 %
	Total	54 635	50 057	50 222	-0,3 %

Cette corrélation est aussi importante au niveau des groupes professionnels détaillés. Bien qu'il existe une forte corrélation entre les salaires des secteurs public et privé par catégorie professionnelle détaillée, il existe également une corrélation *négative* importante entre les différences salariales des secteurs public et privé pour ce qui est des moyennes salariales : plus la rémunération est élevée, plus il est probable que le salaire du secteur public soit inférieur à celui du secteur privé et inversement.

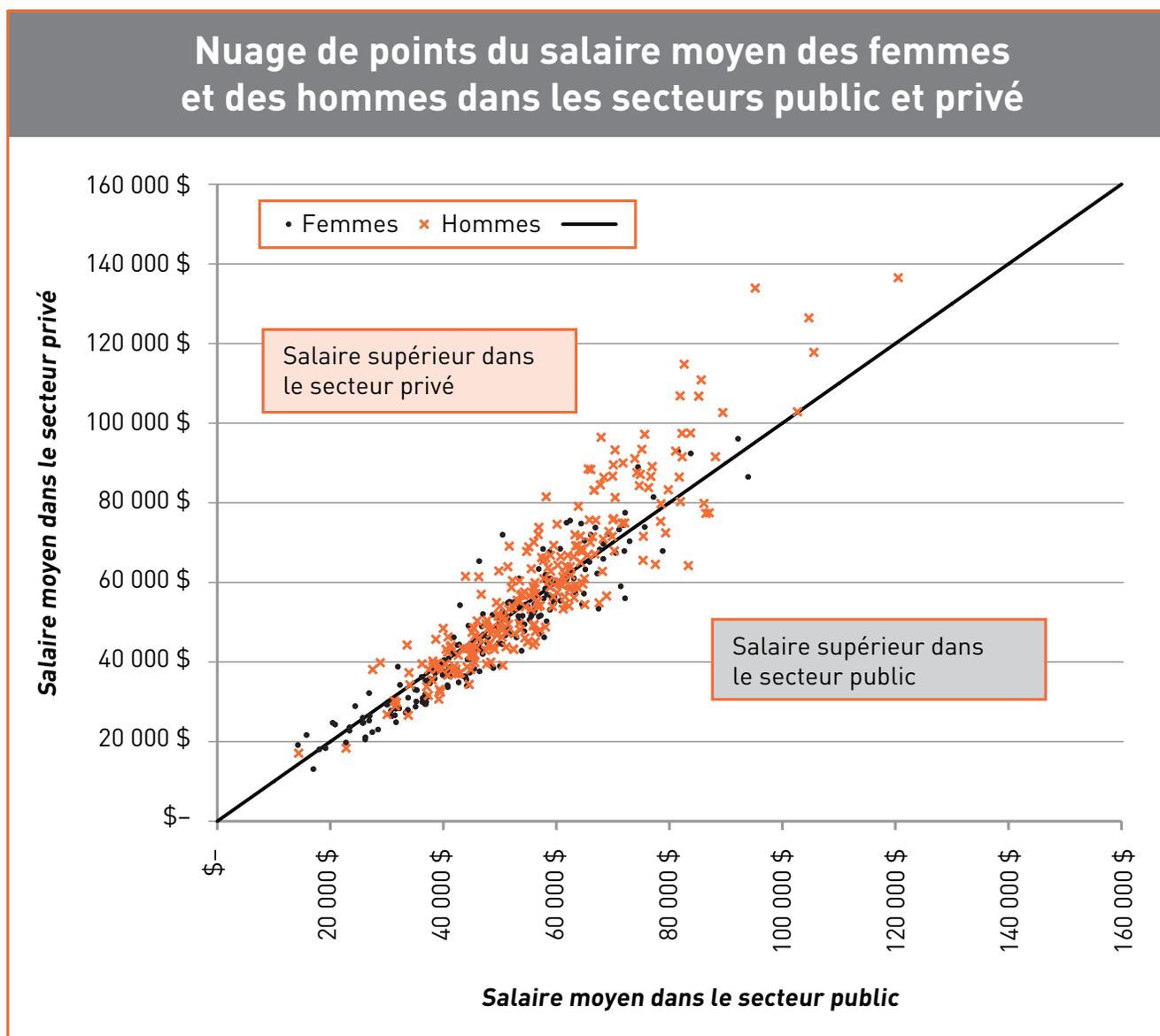
Cette corrélation devient très apparente lorsque l'on observe le nuage de point qui représente chaque profession spécifique par un point correspondant aux salaires des secteurs public et privé par opposition aux différents axes. À la figure 10, pour chaque profession représentée par un point dans la partie supérieure gauche de la ligne des 45 degrés, la rémunération du secteur privé est supérieure à celle du secteur public. Pour chaque profession représentée par un point dans la partie inférieure droite de la

ligne des 45 degrés, la rémunération du secteur public est supérieure. Les salaires moyens des hommes dans les 232 professions utilisées aux fins de l'analyse comparative sont représentés par un X rouge distinct, alors que les femmes sont représentées par un point bleu.

On peut donc constater d'emblée que :

- 1) les salaires du secteur public relativement supérieurs sont concentrés dans les groupes professionnels à rémunération inférieure, dont la grande majorité ont une rémunération annuelle inférieure à 60 000 \$;
- 2) il y a plus de femmes dans les professions où l'écart salarial est positif dans le secteur public, particulièrement aux niveaux de revenus relativement inférieurs;
- 3) l'opposé est aussi vrai dans le secteur privé : les écarts salariaux positifs sont concentrés dans les niveaux de revenus supérieurs, où ce sont surtout les hommes qui sont représentés.

Figure 10



La figure 10 présente les résultats pour 30 résultats spécifiques regroupant le plus grand nombre de travailleurs du secteur public à partir de la liste des professions comparables. Pour toutes ces professions, on observe un groupe important de travailleurs du secteur privé – plus de 1 000 travailleurs pour chaque groupe, ce qui signifie que les comparaisons devraient être fiables.

Dans une grande majorité de ces professions du secteur public (24 sur 30), les femmes sont surreprésentées et, dans bien des cas, de façon notable. D'une façon générale, lorsque la rémunération moyenne inhérente à la profession est supérieure à la moyenne nationale, les salaires du secteur public sont inférieurs à ceux du secteur privé et inversement. Les deux exceptions les plus visibles concernent les infirmiers et les infirmières autorisés, et les éducateurs de la petite enfance. Dans 70 p. 100 de ces professions, les échelles salariales du secteur public réduisent les écarts salariaux globaux. Dans l'ensemble de ces 30 professions spécifiques sauf une, la rémunération moyenne des femmes était inférieure à celle des hommes.

Figure 11

Résultats pour les 30 plus importantes professions du secteur public comparables – travailleurs du secteur public, rémunération moyenne et écart salarial							
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Professions détaillées à 4-chiffres (Code de la CTP 2006)	Nombre de travail- leurs du secteur public	Pour- centage de femmes	Nombre de travail- leurs du secteur privé	Rémuné- ration moyenne du secteur public	Rémuné- ration moyenne du secteur privé	Écart salarial entre le secteur public et le secteur privé	Salaires femmes/ hommes
D112 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	122 240	92 %	22 650	59 747	55 311	8,0 %	93 %
D312 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	72 015	83 %	5 920	30 689	30 595	0,3 %	83 %
B511 Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	55 565	90 %	99 275	39 075	36 418	7,3 %	86 %
E217 Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	44 695	99 %	1 430	25 766	26 170	-1,5 %	79 %
E212 Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	44 045	75 %	10 520	37 981	35 870	5,9 %	93 %
B211 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	42 670	99 %	72 235	35 380	33 540	5,5 %	51 %
G933 Concierges et concierges d'immeubles	40 065	19 %	56 785	36 796	33 509	9,8 %	77 %
E121 Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices de programmes de perfectionnement	37 995	47 %	13 865	59 412	58 471	1,6 %	86 %
B541 Commis de soutien administratif	27 980	83 %	34 915	42 362	43 167	-1,9 %	73 %
B311 Agents/agentes d'administration	27 785	78 %	79 320	50 427	49 395	2,1 %	66 %
E022 Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	25 730	80 %	5 340	52 396	48 476	8,1 %	94 %
B011 Vérificateurs/vérificatrices et comptables	22 390	50 %	85 170	62 006	70 430	-12,0 %	74 %
D233 Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	21 010	92 %	2 625	38 738	37 622	3,0 %	91 %
B531 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	20 765	84 %	88 670	41 463	39 135	5,9 %	76 %
C071 Analystes et consultants/consultantes en informatique	20 150	33 %	73 390	64 144	73 277	-12,5 %	91 %
B021 Spécialistes des ressources humaines	14 295	73 %	22 015	60 854	68 117	-10,7 %	77 %
G811 Aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	13 715	86 %	18 715	26 636	25 540	4,3 %	82 %
B514 Réceptionnistes et standardistes	13 485	95 %	48 765	32 472	28 533	13,8 %	88 %
G931 Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	12 710	45 %	29 720	29 108	25 170	15,6 %	77 %
B553 Commis aux services à la clientèle commis à l'information et personnel assimilé	12 415	77 %	93 835	41 860	35 969	16,4 %	86 %
A321 Directeurs/directrices des soins de santé	10 420	74 %	4 560	74 387	74 390	0,0 %	80 %
A114 Directeurs/directrices d'autres services administratifs	9 750	57 %	20 540	69 768	69 108	1,0 %	78 %
E023 Thérapeutes conjugaux/thérapeutes conjugales, thérapeutes familiaux/thérapeutes familiales et personnel assimilé	9 425	72 %	4 040	44 137	45 859	-3,8 %	90 %
B513 Commis au classement et à la gestion des documents	9 030	84 %	5 665	38 218	36 121	5,8 %	85 %
B312 Adjoint/adjointes de direction	8 985	94 %	15 515	46 930	48 649	-3,5 %	103 %
E012 Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	8 830	52 %	18 095	98 233	110 799	-11,3 %	81 %
C074 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	8 700	69 %	53 585	58 690	64 917	-9,6 %	94 %
A324 Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	8 700	73 %	5 495	56 010	59 206	-5,4 %	76 %
C181 Techniciens/techniciennes de réseau informatique	8 560	22 %	25 985	54 704	56 389	-3,0 %	87 %
D211 Technologistes médicaux/technologistes médicales et assistants/assistantes en anatomopathologie	8 540	82 %	4 300	56 823	55 043	3,2 %	94 %

Comme on peut le voir dans la figure 11, à la colonne 7, le plus important écart salarial positif dans le secteur public concerne les emplois relativement moins bien rémunérés comme ceux de préposés/préposées au nettoyage, commis au service à la clientèle, réceptionnistes et concierges d'immeubles. Pour ce qui est des quatre professions dont l'écart salarial est de 10 p. 100 ou plus, le salaire moyen dans le secteur privé s'élevait à 30 800 \$, En revanche, les plus importants avantages de salaires dans le secteur privé (ou désavantage salarial dans le secteur public) touchent les professions relativement mieux rémunérées comme celles d'avocats/avocates, vérificateurs/vérificatrices et comptables, analystes en informatique, spécialistes des ressources humaines et programmeurs. La rémunération moyenne dans ces quatre professions avec un avantage de rémunération du secteur privé de 10 p. 100 ou plus est de 77 500 \$, ce qui représente 2,5 fois la rémunération moyenne des professions affichant des avantages de salaires importants dans le secteur public.

Par ordre de gouvernement et le secteur public élargi

L'effet égalisateur des échelles salariales du secteur public est aussi apparent à tous les niveaux du secteur public élargi.

La figure 12 présente les moyennes salariales comparatives par ordre de gouvernement, et pour les autres grandes catégories du secteur public que sont la santé, les services sociaux et l'éducation. Dans l'ensemble de ces catégories, la rémunération moyenne des femmes dans le secteur public est supérieure à la rémunération moyenne des femmes qui occupent des postes semblables dans le secteur privé. En revanche, la rémunération moyenne des hommes est inférieure à tous les ordres de gouvernement et dans le secteur public élargi à celle des hommes qui occupent des emplois comparables dans le secteur privé.

Le plus important écart salarial positif dans le secteur privé touche les femmes qui occupent des postes dans l'administration publique fédérale à 9,9 p. 100. Au gouvernement fédéral, les femmes sont surtout concentrées dans les professions administratives qui représentent six des dix grands groupes professionnels pour les femmes. La rémunération offerte aux femmes qui occupent ces emplois dans la fonction publique fédérale est supérieure à celle offerte dans le secteur privé, une situation qui s'explique en partie en raison des règles relatives à l'équité salariale et aux exigences linguistiques qui prévalent au gouvernement fédéral.

Les plus importants groupes professionnels pour les hommes dans l'administration publique fédérale où il est possible d'établir des comparaisons valables avec le secteur privé incluent les catégories d'emploi à rémunération supérieure comme celles des vérificateurs/vérificatrices, des comptables, des analystes en informatique et des économistes, où il y a

un désavantage salarial important, et plusieurs professions administratives moins bien rémunérées, où la rémunération du secteur public est supérieure.

En revanche, le plus important désavantage salarial touche les hommes qui occupent un emploi au gouvernement provincial où la rémunération moyenne des hommes est 11,9 p. 100 inférieure à la rémunération moyenne des hommes qui occupent des emplois comparables dans le secteur privé. Les plus importants groupes professionnels des hommes occupant des postes au gouvernement provincial sont ceux d'analystes et consultants/consultantes en informatique, vérificateurs/vérificatrices et comptables, agents/agentes d'administration, ingénieurs/ingénieures civil(e)s et inspecteurs/inspectrices en santé et sécurité. Toute comparaison gardée, il s'agit d'emplois à rémunération supérieure, mais aussi des emplois où l'on retrouve un important avantage de salaire à travailler dans le secteur privé. Par exemple, la neuvième catégorie professionnelle en importance pour les hommes au niveau du gouvernement provincial est celle des économistes, dont la rémunération moyenne dans le secteur privé est 30 p. 100 supérieure.

Il y a moins d'avantages pour les femmes à travailler au sein des gouvernements provinciaux pour ce qui est de la rémunération. La plus importante catégorie professionnelle pour les femmes dans l'administration publique provinciale regroupe les postes administratifs, cependant, la rémunération de ces emplois est constamment environ 13 p. 100, en moyenne, inférieure à celle offerte au gouvernement fédéral. On retrouve également un nombre important de femmes qui occupent des postes dont la rémunération est relativement supérieure dans les gouvernements provinciaux, comme les emplois d'avocats, comptables et vérificateurs, où la rémunération des femmes est semblable à celle offerte dans le secteur privé.

Au niveau du gouvernement local, le groupe professionnel qui regroupe le plus grand nombre d'hommes comprend les emplois à rémunération inférieure que sont ceux de préposés à l'entretien et concierges, où la rémunération moyenne est supérieure dans le secteur public, et les postes où la rémunération est relativement supérieure en génie, en planification et en opération d'équipement lourd, où la rémunération est inférieure dans le secteur public. Les dix plus importants groupes professionnels regroupant des femmes au niveau des gouvernements locaux comprennent des postes administratifs relativement moins bien rémunérés, mais également les professions de travailleurs sociaux, de travailleurs sociaux et communautaires et de planificateurs de l'utilisation du sol. La rémunération moyenne des femmes occupant des postes au sein d'un gouvernement local est supérieure à celle des femmes occupant un poste dans le secteur privé pour l'ensemble de ces professions.

Figure 12

Rémunération annuelle moyenne par ordre de gouvernement et dans le secteur public élargi, hommes et femmes, secteurs public et privé						
	Femmes			Hommes		
	Public (\$)	Privé (\$)	Écart	Public (\$)	Privé (\$)	Écart
Gouvernement fédéral	53 881	49 009	9,9 %	67 651	69 927	-3,3 %
Gouvernement provincial	48 259	47 415	1,8 %	63 386	71 924	-11,9 %
Gouvernement local et municipal	46 608	43 924	6,1 %	56 136	57 479	-2,3 %
Santé et services sociaux	43 386	41 775	3,9 %	50 272	52 947	-5,1 %
Éducation	45 578	44 596	2,2 %	53 700	56 019	-4,1 %

Source : Données du recensement de 2010 de LivingWork Analysis.

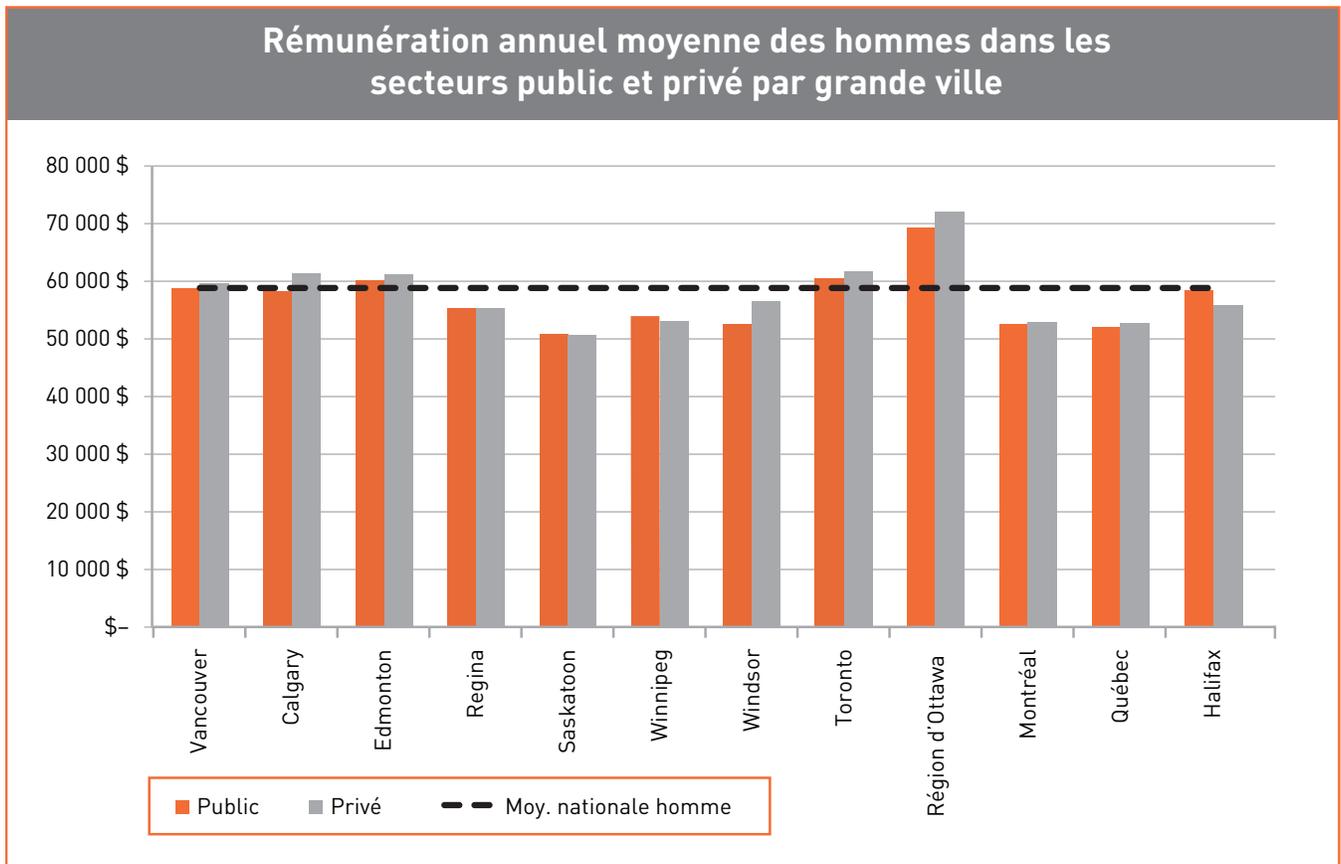
Par région

Les données du recensement démontrent que les salaires du secteur public sont plus équitables selon les régions – tant par province que par principale ville – que les salaires offerts dans le secteur privé.

La situation est prévisible compte tenu du fait que les échelles salariales sont établies à l'échelle nationale dans le secteur public fédéral; mais il est aussi remarquable

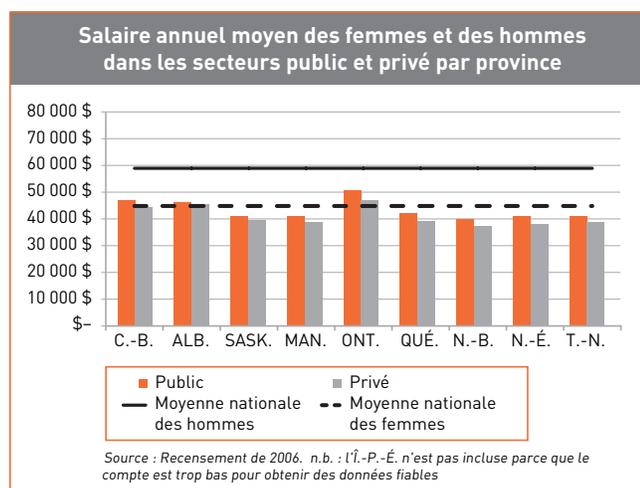
de constater à quel point cette corrélation est constante entre les provinces. Lorsque la rémunération moyenne des hommes œuvrant dans le secteur privé est supérieure à la moyenne nationale, la rémunération dans le secteur public dans ces provinces est inférieure, et lorsque la rémunération des hommes œuvrant dans le secteur privé dans une province donnée est inférieure à la moyenne nationale, la rémunération qui prévaut dans cette province dans le secteur public est supérieure. La figure 13 illustre cette situation dans les différentes provinces.

Figure 13



La même corrélation s'applique également dans les 12 principales villes incluses dans cette analyse. Dans le secteur privé, la rémunération des hommes occupant des postes comparables est supérieure à la moyenne nationale à Toronto, Vancouver, Ottawa, Calgary et Edmonton. Dans chacune de ces villes, les salaires offerts dans le secteur public aux hommes sont inférieurs à la moyenne de la rémunération offerte dans le secteur privé, comme le montre la figure 15. Dans la plupart des autres villes où les salaires offerts aux hommes dans le secteur privé sont inférieurs à la moyenne nationale, les salaires du secteur public sont très près ou supérieurs à la moyenne de la rémunération offerte dans le secteur privé. La seule exception notable est observée à Windsor (en Ontario), où la rémunération moyenne des hommes œuvrant dans le secteur public est 7 p. 100 inférieure à celle des hommes œuvrant dans le secteur privé.

Figure 14

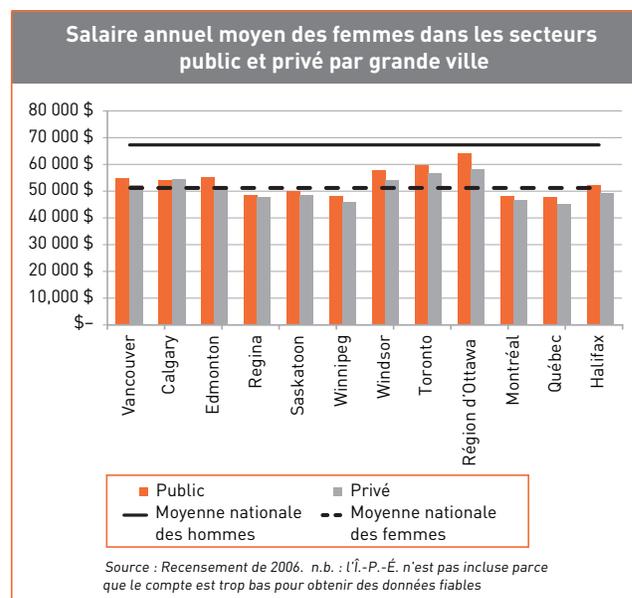


La corrélation des salaires des femmes œuvrant dans le secteur public selon la région n'est pas aussi directe. Dans l'ensemble des provinces et dans les principales villes à l'exception de Calgary, la rémunération moyenne des femmes œuvrant dans le secteur public est supérieure à celle des femmes œuvrant dans le secteur privé lorsqu'elles occupent des emplois comparables. Dans toutes les provinces sauf la Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario, la rémunération des femmes dans le secteur public demeure inférieure à la moyenne nationale que touchent les femmes dans les secteurs public et privé combinés. De même,

la rémunération des femmes dans le secteur public est supérieure à la moyenne nationale uniquement en ce qui concerne les femmes occupant des emplois dans les principales villes des provinces les plus prospères – Vancouver, Calgary, Edmonton, Windsor, Toronto et Ottawa – plus Halifax. La rémunération des femmes œuvrant dans le secteur public ne dépasse pas la moyenne nationale du salaire des hommes dans aucune de ces régions, ni ne s'approche de la rémunération moyenne des hommes dans ces régions.

On n'observe pas d'effet égalisateur relativement à la rémunération des femmes œuvrant dans le secteur public entre les régions, contrairement à ce qui se passe dans le cas des hommes, mais la rémunération des femmes qui œuvrent dans le secteur public est relativement supérieure dans les provinces qui souscrivent à un régime réglementaire encadrant l'équité salariale plus rigoureux comme l'Ontario et le Québec. La rémunération des femmes œuvrant dans le secteur public en Alberta et en Saskatchewan, où l'on ne retrouve pas de cadre réglementaire ou politique relatif à l'équité salariale, est tout simplement légèrement supérieure à la moyenne de la rémunération offerte dans le secteur privé dans ces provinces.

Figure 15



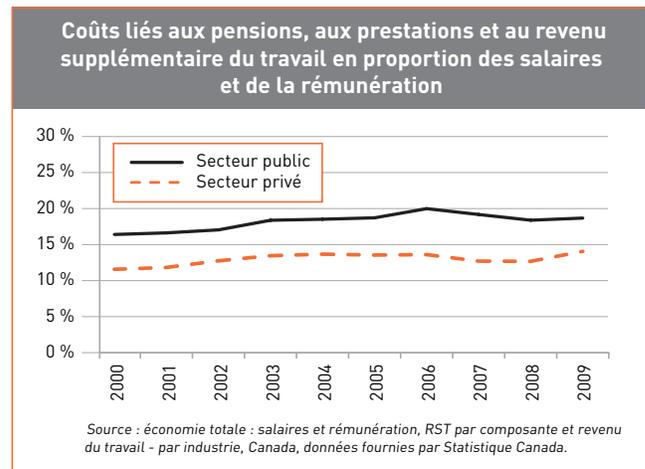
Coûts des avantages et de la pension

L'étude de la FCEI prétend que la valeur additionnelle que représentent les avantages et les pensions dans le secteur public représente un avantage salarial de 7 à 25 p. 100 dans le secteur public, et le coût des prestations payées représente jusqu'à 28 p. 100 de la masse salariale selon le secteur.

Contrairement à d'autres administrations, le Canada ne dispose que de très peu de données complètes sur les coûts rattachés aux avantages et aux prestations de retraite en milieu de travail. Les seuls renseignements économiques complets disponibles sur une industrie peuvent être obtenus à l'aide des chiffres relatifs au revenu supplémentaire du travail de Statistique Canada. Cependant, ces chiffres, qui incluent l'ensemble des dépenses salariales supplémentaires de l'employeur pour les régimes de retraite, l'assurance-emploi, la rémunération des travailleurs, les prestations de retraite supplémentaires, et d'assurance-vie et de santé – ne montrent ni de près ni de loin une différence aussi importante que le prétend la FCEI. En fait, la différence moyenne dans ces coûts supplémentaires liés aux pensions et aux avantages au cours de la dernière décennie s'est établie à près de 5 p. 100. Il s'agit d'une moyenne inférieure à la moyenne de 5,3 p. 100 de désavantage salarial auxquels sont confrontés les hommes œuvrant dans le secteur public. Comme le montre le graphique ci-dessous, le fossé s'élargit au cours de la période de 2005 jusqu'à 2008, mais il a rétréci depuis, car la plupart des chiffres récents montrent une différence de 4,6 p. 100 en 2009.

Il montre une indication approximative des coûts relatifs, mais sans donner beaucoup de détails : ils comprennent l'ensemble des professions et des travailleurs, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Ainsi, ces chiffres grossissent les différences dans les coûts liés aux régimes de retraite et aux avantages entre les secteurs public et privé et ce, à bien des égards. Une grande part des coûts rattachés aux pensions et aux avantages, à l'échelle des gouvernements fédéral et local, concerne les officiers des Forces armées, de même que les policiers et les pompiers qui jouissent tous d'avantages plus importants et de possibilité de retraite anticipée. Ces professions ont été exclues de l'analyse salariale en raison de la non-comparabilité avec le secteur privé, mais les coûts supplémentaires liés aux avantages et aux pensions sont inclus dans ces chiffres. Si l'on excluait les coûts rattachés aux pensions et aux avantages de ces professions pour qu'il soit possible d'effectuer des comparaisons salariales cohérentes, on observerait une réduction importante des moyennes salariales dans le secteur public.

Figure 16



Les plus grands employeurs, qu'ils soient dans le secteur public ou privé, ont tendance à offrir de meilleurs régimes de pension et d'avantages que les plus petits employeurs. Une étude complète réalisée par l'Economic Policy Institute révèle que non seulement les grands employeurs rémunèrent beaucoup mieux leurs employés que les plus petits employeurs, ils ont également plus de chances d'offrir un régime de pension et d'assurance santé. Plus de 68 p. 100 des employés occupant un emploi dans une grande société bénéficiaient d'un régime de pension comparativement à seulement 13 p. 100 des employés dans les plus petites entreprises.¹⁹

Étant donné que plus de 80 p. 100 des travailleurs du secteur public occupent un emploi auprès d'un grand employeur et que seulement 5 p. 100 travaillent pour des petits employeurs, alors que 37 p. 100 des travailleurs du secteur privé travaillent pour des grands employeurs et 38 p. 100 pour les petits employeurs, ce facteur revêt une importance notable.

Conclusions et recommandations

L'analyse des données du recensement au niveau le plus détaillé disponible montre que le salaire moyen global versé au titre d'emplois comparables est très similaire dans les secteurs public et privé au Canada. Les travailleurs du secteur public bénéficient d'un petit « avantage de rémunération » de 0,5 p. 100, mais cela s'explique entièrement par le fait que l'écart entre les salaires masculins et féminins est moins important dans le secteur public.

En moyenne, les femmes travaillant dans le secteur public reçoivent un salaire 4,5 p. 100 supérieur à celui des femmes qui occupent des emplois comparables dans le secteur privé, alors que les hommes sont moins rémunérés dans le secteur public (-5,3 p. 100) en moyenne que ceux qui occupent des emplois similaires dans le secteur privé.

Les femmes sont payées de façon permanente moins que les hommes occupant les mêmes emplois dans tous les groupes d'âge, même si l'écart de salaire est nettement plus petit dans le secteur public. Lorsqu'on compare les salaires et les groupes d'âge identiques, dans le secteur public, les femmes sont payées en moyenne 11,5 p. 100 moins que les hommes de même âge occupant les mêmes emplois, mais dans le secteur privé, cet écart de salaire atteint en moyenne 17,9 p. 100.

Les échelles salariales du secteur public démontrent également une égalité considérable dans tous les autres aspects étudiés – âge, profession et région. Ces relations sont constantes dans tous les paliers de gouvernement et dans le secteur public dans son ensemble : en moyenne, les femmes dans le secteur public sont payées plus que les femmes occupant des emplois comparables travaillant dans le secteur privé, alors que les hommes dans le secteur public sont payés moins.

Le salaire dans le secteur public est également plus équitable d'une région à l'autre. Dans les provinces où le salaire moyen dépasse la moyenne nationale, les hommes sont moins bien rémunérés en moyenne dans le secteur public que les hommes titulaires de postes équivalents dans le secteur privé. Dans les provinces où le salaire est inférieur à la moyenne nationale, les employés sont généralement plus rémunérés dans le secteur public que dans le secteur privé. En fait, les échelles salariales dans le secteur public jouent un rôle d'égalisation à l'échelle régionale et nationale.

Dans tous les grands groupes professionnels, les salaires sont plus élevés dans le secteur public pour les groupes professionnels les moins payés, tels que les ventes et services, mais moins élevés que le secteur privé pour les emplois les plus rémunérés, tels que la gestion et les sciences. Les différences de salaire entre les secteurs public et privé sont particulièrement frappantes pour un grand nombre des emplois les plus rémunérés et les moins rémunérés, particulièrement lorsqu'on procède à une comparaison selon le groupe d'âge et le sexe. Pour certains de ces groupes, comme les nettoyeurs, le salaire pour un emploi à temps plein toute l'année dans le secteur privé est inférieur au faible revenu à l'échelle nationale ou au seuil de la « pauvreté ».²⁰

Cette analyse compare certes les salaires à un niveau très détaillé d'information sur la profession, mais elle ne tient pas compte des autres facteurs qui peuvent avoir également un impact positif important sur les gains, comme le niveau de scolarité, l'âge et la taille de l'employeur. Si ces facteurs étaient pris en compte, le salaire moyen rajusté pour ces facteurs serait inférieur dans le secteur public par rapport au secteur privé.

Les échelles salariales sont plus équitables dans le secteur public que dans le secteur privé pour différentes raisons :

- Lois et politiques sur l'équité salariale;
- Les considérations politiques et les pressions pour que le secteur public soit le modèle d'employeur à suivre;
- Influence plus marquée des syndicats dans l'établissement de niveaux de salaires communs et plus équitables;
- Les taux de salaire uniformes dans le secteur public réduisent les disparités régionales aux niveaux national et provincial.

Ces résultats proviennent certes du Recensement de 2006, mais il ressort des éléments d'information issus de l'Enquête sur la population active que les tendances des salaires dans les secteurs public et privé ont été les mêmes depuis. De 2006 à 2010, les salaires horaires moyens dans l'administration publique, l'éducation, la santé et services sociaux ont tous connu une augmentation selon un taux légèrement inférieur à la moyenne nationale pour toutes les branches d'activités, en partie en raison des contraintes et des gels de salaires dans le secteur public.

Signification

Lorsque certains groupes de pression et politiciens plaident en faveur de l'harmonisation des salaires du secteur public avec ceux du secteur privé, ces conclusions soulignent une question importante. Quelle serait la norme appropriée des salaires et prestations dans le secteur public?

Si les traitements et salaires dans le secteur public suivent les normes du secteur privé, le résultat serait des écarts de salaire beaucoup plus prononcés pour les femmes et une inégalité beaucoup plus marquée des revenus entre différents groupes d'âge, régions et entre les personnes à revenu élevé et celles à faible revenu. Les salaires des cadres supérieurs du secteur public augmenteraient alors que les employés classés au bas de l'échelle recevraient des salaires inférieurs au niveau du seuil de pauvreté.

Si les salaires du secteur public suivent les normes du secteur privé, le salaire annuel des femmes dans le secteur public serait inférieur d'environ 2 000 \$ par année. Les personnes occupant les emplois les moins rémunérés seraient les plus perdantes, alors que de nombreuses personnes occupant les emplois les plus rémunérés verraient leurs salaires augmenter. Le salaire moyen des hommes dans le secteur public serait supérieur d'environ 3 200 \$. Les personnes occupant les emplois les plus rémunérés seraient les plus avantagées, alors que celles occupant les emplois les moins rémunérés seraient perdantes.

Il est peu probable que le public soutienne cette idée à un moment où les inégalités de revenu au Canada s'accroissent, la pauvreté augmente et la rémunération du personnel de direction monte en flèche. Les salaires et revenus moyens de travail ont connu une stagnation au cours des trois dernières décennies, avec pratiquement tous les gains accaparés par les 10 à 20 p. 100 des personnes occupant les emplois les plus rémunérés, alors que les revenus de celles occupant les emplois les moins rémunérés ont baissé.²¹ À l'extrémité supérieure, la rémunération moyenne des 50 directeurs généraux les plus payés au Canada a atteint 219 fois le salaire d'un travailleur moyen, une augmentation par rapport aux 85 fois en 1995. L'inégalité est aujourd'hui tellement criante qu'elle est considérée par des organisations comme le Fonds monétaire international, le Conference Board du Canada et l'OCDE comme un obstacle à une croissance économique soutenue.²²

De bonnes raisons expliquent pourquoi les échelles de salaire dans le secteur public sont plus équitables que dans le secteur privé. Elles mettent en évidence plus les valeurs du public et les normes sociales en général que ce que les employeurs du secteur privé ou les marchés choisissent de payer.

Des salaires plus équitables et plus stables dans le secteur public réduisent également les disparités régionales et assure une protection contre les impacts des fluctuations économiques. Cela aide à stabiliser l'économie, exactement comme l'augmentation des dépenses publiques a aidé le Canada et d'autres pays à éviter de connaître un pire ralentissement économique. Le plus grand défi économique pour le Canada et d'autres pays n'est pas le manque d'épargne et d'investissement des entreprises, des revenus insuffisants pour les personnes habituellement à hauts revenus, ou même les déficits du secteur public; mais c'est l'insuffisance de la demande, la lente augmentation des salaires et la situation périlleuse où se trouvent les dettes et les finances des ménages. Afin d'y remédier, il faut établir une réelle augmentation des salaires, particulièrement pour les familles à faible et à moyen revenus.²³

Au lieu de faire en sorte que les salaires dans le secteur public suivent les normes du secteur privé, les échelles de salaire du secteur privé devraient prendre en compte les normes du public en général. Au lieu de payer moins aux travailleurs du secteur public occupant des postes relativement moins rémunérés et payer plus à ceux occupant des postes aux niveaux supérieurs de la fonction publique, les gouvernements devraient prendre des mesures immédiates pour réduire les inégalités et augmenter les salaires des travailleurs à faible et à moyen revenus.

Parmi ces mesures il faut citer les suivantes :

- *Augmenter les salaires minimums.* Le salaire minimum moyen au Canada à la fin des années 1970 équivalait à plus de 10 dollars l'heure en dollars d'aujourd'hui. Aujourd'hui, en dépit des récentes augmentations, la moyenne provinciale est toujours inférieure de 4 p. 100 par rapport à la moyenne fédérale et inférieure de 14 p. 100 par rapport au salaire minimum fédéral de 1977. L'augmentation des salaires minimums constitue le moyen le plus efficace de réduire la pauvreté au travail sans aucune dépense du gouvernement.

- *Salaire minimum vital et juste salaire.* Tous les gouvernements et établissements publics devraient s'engager à payer un « salaire minimum vital » aux travailleurs du secteur public et un juste salaire pour les employés contractuels travaillant dans les organismes publics.
- *Des lois plus strictes en matière d'équité salariale que le secteur privé doit également respecter.* Les lois et les politiques en matière d'équité salariale ont contribué à réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans de nombreuses provinces. L'Alberta et la Saskatchewan, cependant, n'ont pas mis en place des lois et des politiques en matière d'équité salariale, et dans la plupart des provinces, à l'exception de l'Ontario et du Québec, ces lois et politiques sont limitées au secteur public. Les règlements en matière d'équité salariale doivent être renforcés et doivent inclure les employeurs du secteur privé.
- *Réduire les incitatifs concernant les emplois bien rémunérés et rendre obligatoire le « principe de transparence » dans le secteur privé.* La rémunération des directeurs généraux et des cadres supérieurs a démesurément augmenté, aidés par des dispositions fiscales préférentielles et les opérations avec apparentés dans le cercle des dirigeants. Ces salaires excessivement élevés pourraient être limités par la suppression de la déduction fiscale liée à l'option d'achat d'actions, le plafonnement de la déduction fiscale des entreprises concernant les rémunérations de plus de 500 000 \$ et obliger les sociétés ouvertes à accorder le droit de vote aux actionnaires lorsqu'il s'agit de prendre des décisions relatives aux niveaux de rémunération des dirigeants, par l'entremise des votes du « principe de transparence » pendant les assemblées générales annuelles.
- *Permettre aux travailleurs du secteur public de participer à de libres négociations collectives.* Au cours des dernières années, les gouvernements fédéral et provinciaux ont fréquemment imposé le gel des salaires ou des augmentations de salaire déterminées aux travailleurs du secteur public sans permettre aux employés et employeurs de s'engager dans de libres négociations collectives. Chose troublante, le recours hâtif ou la menace du recours à la loi ordonnant la reprise du travail, ainsi que les règlements imposés suppriment ou limitent progressivement le droit à la grève pour de plus en plus de travailleurs.
- *Assurer un financement suffisant des services publics et des salaires dans le secteur public.* La part de l'emploi dans le secteur public, de la rémunération et des dépenses publiques dans l'économie au Canada a récemment atteint son niveau le plus bas en au moins 30 ans. La hausse des déficits n'était pas le résultat de dépenses publiques insoutenables, mais plutôt le résultat de la récession et des réductions d'impôts. L'augmentation de l'investissement dans les services publics contribuera plus que les réductions d'impôts à renforcer l'économie.
- *Renforcer les droits des travailleurs.* Des syndicats plus puissants et des droits fermes dans le domaine du travail sont parmi les moyens les plus efficaces de réduire les inégalités. L'analyse montre que la baisse des taux de syndicalisation aux États-Unis était la cause d'une augmentation de 20 à 33 p. 100 de l'inégalité entre 1973 et 2007 et les taux élevés de syndicalisation étaient la cause de 40 p. 100 de différence dans l'inégalité entre le Canada et les États-Unis. Notre gouvernement devrait faciliter aux travailleurs d'adhérer à des syndicats sans peur de représailles et mettre fin aux politiques qui entraînent la baisse des salaires, notamment le programme abusif des travailleurs étrangers et les accords commerciaux qui donnent préséance aux investisseurs au détriment des droits démocratiques.
- *Améliorer les pensions et les prestations sociales gouvernementales.* Au fur et à mesure que les pensions et les prestations sociales gouvernementales universelles diminuent et les familles comptent de plus en plus sur les régimes de pension et les prestations des employeurs, les écarts augmentent entre les employés à revenus élevés travaillant pour de gros employeurs, les travailleurs du secteur public et ceux travaillant pour de petits employeurs et petites entreprises qui n'accordent pas habituellement aux employés des pensions et prestations importantes. De nombreux employés du secteur public occupant des postes auprès de petits employeurs ne bénéficient pas de régimes de pension et de prestations satisfaisantes. La solution ne réside pas dans la réduction des prestations et des pensions décentes des employés qui en bénéficient, mais de les assurer à ceux qui n'en bénéficient pas. L'amélioration progressive des prestations qu'assure le Régime de pensions du Canada et la création d'un régime d'assurance-médicaments du Canada constituent le moyen le plus efficace d'atteindre cet objectif; pour le premier, les gouvernements n'auront pas à assumer de coûts supplémentaires, le deuxième générera pour les Canadiens des économies estimées à 10 milliards de dollars.

Annexe A : Différences essentielles entre les effectifs des secteurs public et privé

Les travailleurs du secteur public se concentrent dans l'administration publique, l'éducation, la santé et les services publics

Plus de 84 p. 100 des travailleurs du secteur public au Canada occupent des emplois dans trois principales branches d'activités : l'administration publique, l'éducation et les soins de santé. Alors qu'en fait 100 p. 100 des personnes travaillant dans l'administration publique sont considérées comme des employés du secteur public, l'administration publique se classe troisième pour ce qui est du total de l'emploi des travailleurs du secteur public : un grand nombre des travailleurs du secteur public travaille en fait dans le domaine de l'éducation et des soins de santé et services sociaux.

Après l'administration publique, les plus gros employeurs des travailleurs du secteur public sont le transport et l'entreposage avec 4,6 p. 100, les services publics 3,6 p. 100, l'information, la culture et les loisirs 3,4 p. 100 et les finances et assurances 1,4 p. 100.

La majorité des travailleurs du secteur public sont des femmes

62 p. 100 des travailleurs de l'ensemble du secteur public sont des femmes. Le plus grand nombre est employé dans la santé et les services sociaux, où les femmes représentent 82 p. 100 de l'effectif du secteur, suivi de l'éducation avec 67 p. 100 et l'administration publique avec 51 p. 100. Un nombre considérablement plus petit de femmes occupent des emplois dans d'autres branches du secteur public.

Figure 17

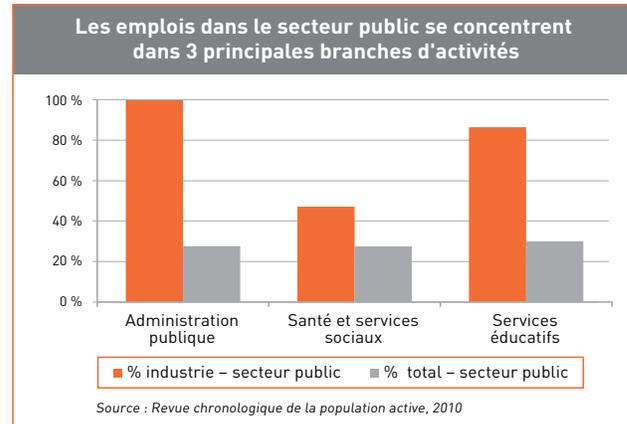
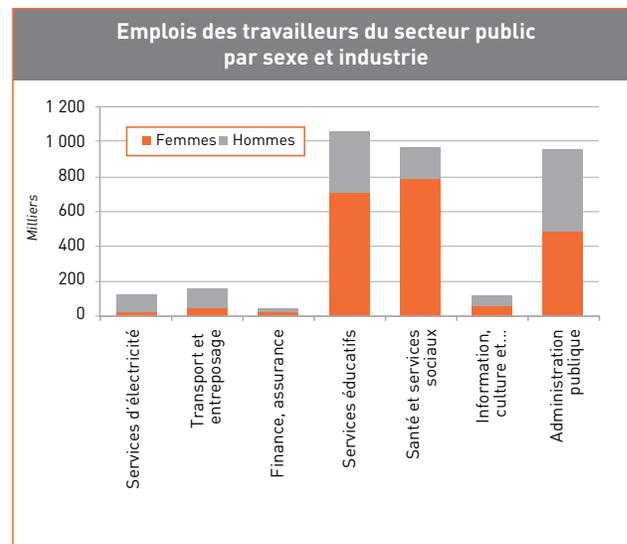


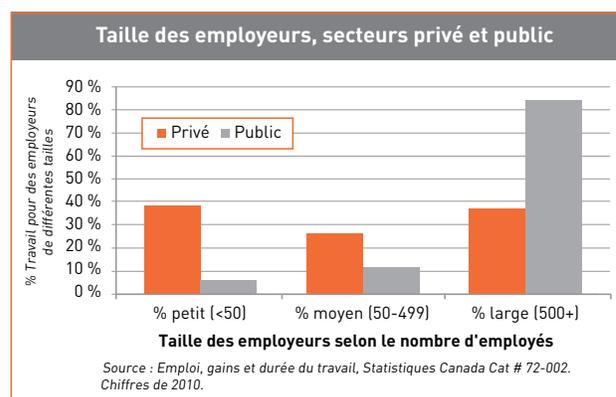
Figure 18



Les gros employeurs emploient une part plus importante des travailleurs du secteur public

Plus de 80 p. 100 des travailleurs du secteur public travaillent pour les gros employeurs et seulement 5 p. 100 travaillent pour des petits employeurs comptant moins de 50 employés. Dans le secteur privé, seulement 37 p. 100 travaillent pour les gros employeurs alors que 38 p. 100 travaillent pour des petits employeurs.

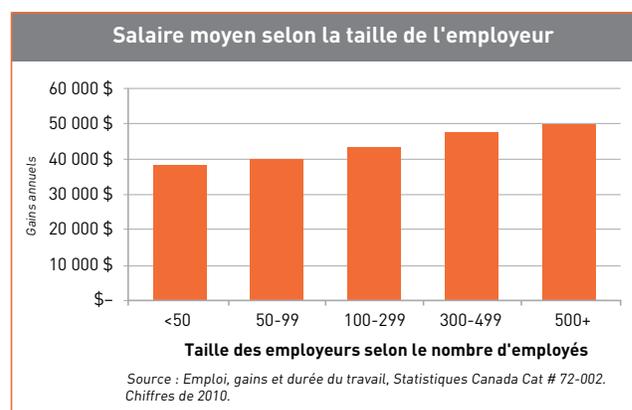
Figure 19



Les gros employeurs, qu'ils soient publics ou privés, paient en moyenne 30 p. 100 plus que les petites entreprises et petits employeurs

À elle seule, cette taille d'employeur peut expliquer plus qu'il ne le faut la différence des salaires moyens entre les secteurs public et privé. Par exemple, les gros employeurs (plus de 500 employés) – qu'ils soient publics ou privés – paient des salaires moyens 30 p. 100 supérieurs à ceux que paient les petits employeurs (moins de 50 employés). En fait, les salaires moyens offerts par les petits et moyens employeurs du secteur public sont *inférieurs* aux salaires moyens offerts par les petits et moyens employeurs du secteur privé.

Figure 20



Les gros employeurs sont également plus susceptibles d'offrir des régimes de retraite et des prestations de maladie : selon un facteur du simple au double. On peut expliquer certaines des différences de rémunération entre les gros et les petits employeurs par les niveaux supérieurs d'éducation, d'expérience et de productivité des employés des grandes entreprises (Berman et al 1998). Les employés des grandes entreprises peuvent également sacrifier des niveaux supérieurs de flexibilité pour obtenir des salaires élevés et une sécurité d'emploi.

Les travailleurs du secteur public ont un niveau de scolarité plus élevé

Près de 80 p. 100 des personnes travaillant dans le secteur public détiennent un diplôme universitaire ou un certificat d'études postsecondaires, comparativement à 46 p. 100 des personnes travaillant dans le secteur privé.

Les salaires des travailleurs détenant des diplômes universitaires sont presque le double des salaires des personnes ayant uniquement un niveau d'études secondaires

Les salaires annuels des personnes détenant des diplômes universitaires sont en moyenne 93 p. 100 plus élevés que ceux des personnes ayant un diplôme d'études secondaires. Presque la moitié (49 p. 100) de l'effectif du secteur public détient un diplôme universitaire, comparativement à 17 p. 100 pour l'effectif du secteur privé.

L'effectif du secteur public est plus âgé et plus expérimenté

Le secteur public a une part plus importante de travailleurs plus âgés et une part moins importante de travailleurs plus jeunes. Moins de 8 p. 100 de l'effectif du secteur public a moins de 25 ans comparativement à 18 p. 100 de l'effectif du secteur privé et une part légèrement plus élevée de l'effectif du secteur public a 55 ans et plus.

En plus d'un effectif plus âgé, la durée moyenne de l'emploi des travailleurs dépasse dix ans dans le secteur public, comparativement à environ huit ans dans le secteur public.

Figure 21

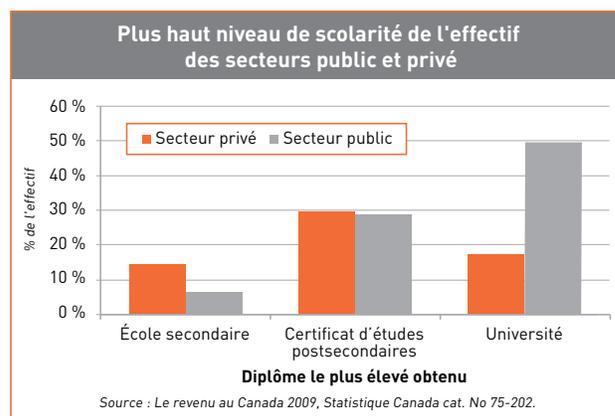


Figure 22

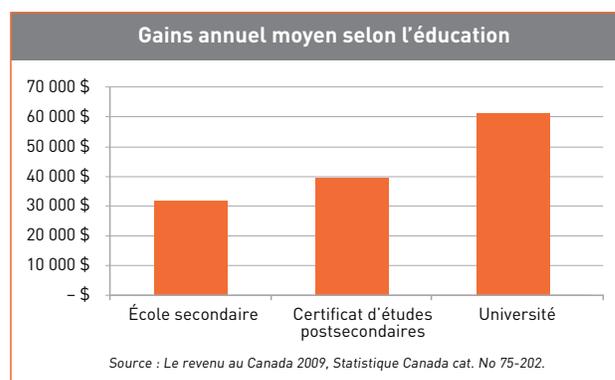
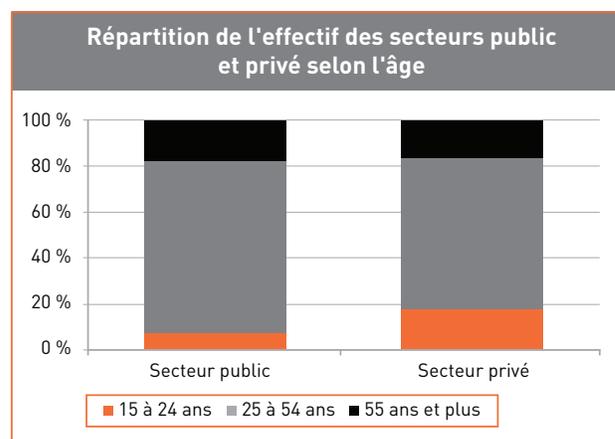


Figure 23



Le taux de représentation syndicale est plus élevé dans le secteur public

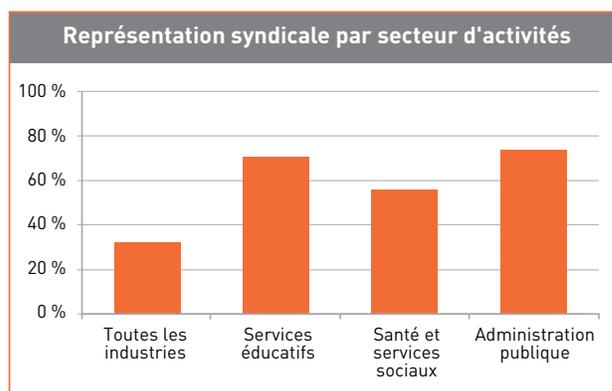
Le taux de représentation syndicale concernant les gros employeurs du secteur public sont considérablement élevés dans le secteur privé. Plus de 70 p. 100 des travailleurs employés dans l'éducation et l'administration publique et 55 p. 100 de ceux travaillant dans les soins de santé et services sociaux sont visés par des conventions de travail.

Le taux de représentation syndicale de l'ensemble des travailleurs du secteur public est demeuré soutenu à environ 75 p. 100, mais il a baissé pour le secteur privé, passant de 21,3 p. 100 en 1997 à 17,5 p. 100 en 2010. Dans l'ensemble, la représentation syndicale de la population totale a légèrement baissé, passant de 33,7 p. 100 à 31,5 p. 100 au cours de cette période.

La représentation par un syndicat se traduit habituellement par des salaires plus élevés, particulièrement pour les emplois généralement moins payés comme ceux occupés par les femmes, conséquence des échelles salariales communes et l'importance donnée à l'augmentation des taux de salaire des travailleurs les moins payés.²⁶ Cependant, « l'avantage salarial global des syndiqués » a connu une diminution, passant de 31 p. 100 en 1997 à une moyenne de moins de 24 p. 100 au cours des cinq dernières années pour l'ensemble des travailleurs. Les prestations salariales de la syndicalisation sont plus importantes pour les femmes, les employés temporaires et les jeunes travailleurs. Pour les travailleurs d'âge moyen de sexe masculin occupant un poste permanent, l'avantage salarial global des syndiqués atteint en moyenne 8 p. 100. Ces chiffres ne sont pas répartis par secteur ou emploi occupé, ce qui se traduit par des résultats différents.

Il ressort des résultats de cette analyse que les taux élevés de représentation syndicale dans le secteur public ont entraîné des salaires plus élevés, particulièrement pour les travailleurs moins payés, mais ils ne vont pas de pair avec une masse salariale totale nettement élevée. La principale conséquence des taux élevés de représentation syndicale dans le secteur public est plutôt une plus grande égalité des salaires et non pas des salaires globaux et des coûts salariaux plus élevés.

Figure 24



Annexe B : Sommaire des autres études pertinentes

Étude	Portée	Donnée/méthode	Constatations
Maclean and Vincent, 2003: "Are estimates of a public sector wage premium reliable?"	Canada : secteur public élargi. Examen des principales études, mises à jour de données.	Enquête sur la main-d'œuvre et les dynamiques du revenu : analyse de régression.	Conclut que les estimations des études concluant à un avantage salarial pour le secteur public ne sont pas fiables.
Gunderson, Hyatt and Riddell 2000: <i>Pay Differences between the Government and Private Sectors: Labour Force and Census Estimates</i> (CPRN)	Canada : gouvernement/ administration publique, secteur public élargi.	Enquête sur la population active 1997, recensement 1996, analyse de régression.	L'avantage de rémunération du secteur public est de 7 à 11 p. 100 en administration publique, inférieur en éducation et en santé.
Institut de la Statistique du Québec (1999-2010) ; Rémunération des salariés - État et évolution comparés 2010.	Québec	Comparaisons avec différents groupes.	Les travailleurs du secteur public du Québec sont rémunérés en moyenne 7 p. 100 moins que leurs homologues dans le secteur privé, pour ce qui est de l'équivalent de la rémunération totale (rapport de 2010).
Afonso and Gomes, 2008. <i>Interactions between Private and Public Sector Wages</i> , European Central Bank Working Paper No. 971	Le Canada et 15 autres pays membres de l'OCDE.	OCDE, Commission européenne, base de données des autorités responsables du marché du travail de 1970 à 2010.	Révèle que les salaires dans le secteur public ont été inférieurs à ceux dans le secteur privé au Canada depuis le milieu des années 1990. Les salaires dans le secteur public sont aussi inférieurs à ceux dans le secteur privé au R.-U., en Norvège et en Suède, mais sont comparables ou supérieurs dans d'autres pays examinés.
Richwine 2011. <i>Same Worker, Higher Wage</i> (Heritage Foundation)	Les travailleurs américains qui changent d'emploi.	Enquête sur le revenu et la participation au Programme (échantillon de 146), 2004, 2008.	Révèle que les travailleurs qui passent d'un établissement du secteur privé à la fonction publique fédérale obtiennent une augmentation salariale de 8,9 p. 100.
Keefe, 2011. <i>Are Missouri Public Employees Overcompensated?</i> (Economic Policy Institute)	Travailleurs du secteur public au Missouri (États-Unis).	Enquête sur la population américaine (enquête sur la population active), 2004-2009, analyse de régression.	Cette étude constate que les employés du secteur public sont sous-rémunérés de l'ordre de 15,7 p. 100 en moyenne; 24 p. 100 dans le cas des employés du gouvernement d'état et 10 p. 100 dans le cas des employés du gouvernement local.
Keefe, 2011. <i>Are Minnesota Public Employees Overcompensated?</i> (Economic Policy Institute)	Travailleurs du secteur public au Missouri (États-Unis).	Enquête sur la population américaine (enquête sur la population active), 2004-2009, analyse de régression.	Cette étude révèle que les employés du secteur public sont sous-rémunérés de 11 p. 100 en moyenne, y compris pour ce qui est de la rémunération totale.
Schmitt 2010. <i>The Wage Penalty for Local Government Employees</i> (CEPR)	Employés du gouvernement local et d'État (États-Unis).	Enquête sur la population américaine (enquête sur la population active), 2009, analyse de régression.	Cette étude révèle un désavantage salarial de 4 p. 100 dans le cas des travailleurs du gouvernement local et de l'État, de 2 p. 100 chez les femmes et de 6 p. 100 chez les hommes.
Allegretto and Keefe 2010. <i>The Truth about Public Employees in California: They are Neither Overpaid nor Overcompensated</i> (CWED, University of California)	Employés du gouvernement local et d'État de Californie (États-Unis).	Enquête sur la population américaine (enquête sur la population active), 2009, analyse de régression.	Cette étude révèle des moyennes salariales de 7 p. 100 inférieures; la rémunération totale de 1 p. 100 supérieure.

Bender and Heywood 2010. <i>Out of Balance?: Comparing Public and Private Sector Compensation over 20 years</i> (NIRS)	Travailleurs du gouvernement local et d'État (États-Unis).	Enquête sur la population américaine (enquête sur la population active), 1983 – 2008, analyse de régression.	Les salaires des travailleurs de l'État sont 11 p. 100 inférieurs à ceux des travailleurs occupant un poste comparable dans le secteur privé, le salaire des travailleurs du gouvernement local est 11 p. 100 inférieur, la rémunération totale est 7 p. 100 inférieure.
Thompson and Schmitt 2010. <i>The Wage Penalty for State and Local Government Employees in New England</i>	Travailleurs du gouvernement local et d'État, New England, Connecticut, Massachusetts (États-Unis).	Enquête sur la population américaine (enquête sur la population active), 2009, analyse de régression.	Moyenne de 3 p. 100 inférieure, supérieure dans la fourchette des revenus plus faibles, plus grand désavantage dans le cas des emplois mieux rémunérés.
Meurs and Ponthieux. <i>Public and private employment and the gender wage gap in eight European countries</i>	Europe : R.-U., France, Espagne, Italie, Pologne, Belgique, Allemagne et Danemark.	Panel communautaire de ménage européen 2001.	Les salaires du secteur public sont d'une façon générale supérieurs dans le cas des femmes, en particulier dans la fourchette inférieure de la distribution des salaires. L'écart salarial des femmes est habituellement supérieur dans le secteur privé.
Lucifora and Meurs 2004. <i>The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy</i>	U.K. broader public sector	Labour Force Survey, regression analysis	Public sector pay premium of 2 per cent for men, 7 per cent for women after controlling for age, education, qualification.
	Bretagne, France, Italie, y compris le secteur public élargi.	Enquêtes sur la population active nationale, analyse de régression.	Dans l'ensemble, les avantages de la rémunération dans le secteur public sont de 5 à 11 p. 100; négatifs dans les fourchettes de revenu supérieurs.
Bargain and Melly 2007. <i>Public Sector Pay Gap in France: New Evidence using Panel Data</i>	France : travailleurs du secteur public élargi, excluant les cols bleus.	Enquête sur la population active 1990-2002	Écart salarial à long terme est presque nul tant chez les hommes que chez les femmes.
Danzer and Dolton 2011. <i>Total Reward in the UK in the Public and Private Sectors</i>	Secteur public élargi – R.-U.	Sondage annuel sur les heures de travail et les gains, autres données 1997-2009.	La rémunération totale cumulée au cours de la vie des hommes est équivalente qu'ils travaillent dans le secteur public ou privé; les femmes obtiennent de meilleurs gains à tous les niveaux lorsqu'elles travaillent dans le secteur public.
Bozio and Johnson 2011. <i>Institute for Fiscal Studies</i>	Secteur public élargi – R.-U.	Enquête sur la population active, analyse de régression.	L'avantage salarial du secteur public est de 2 p. 100 pour les hommes, 7 p. 100 pour les femmes après avoir tenu compte de l'âge, de l'éducation et des qualifications.
Ghinetti and Lucifora 2008. <i>Public sector pay gaps and skill levels: a cross-country comparison</i>	R.-U., Italie, France	Panel communautaire de ménage européen, analyse de régression.	L'avantage salarial du secteur public est supérieur pour ce qui est des travailleurs du secteur public occupant des postes peu spécialisés, presque nul dans les fourchettes supérieures.

Annexe C : Méthode

L'objectif de la présente étude était de produire une série d'estimations fiables et capables de résister à un examen critique des salaires annuels moyens des travailleurs occupant des postes semblables soit dans le secteur public ou dans le secteur privé.

Source des données et échantillon

L'étude a fait appel à un ensemble de données personnalisées créées par Statistique Canada à partir du recensement de 2006 en utilisant les données du questionnaire complet du recensement, qui a été rempli par 20 p. 100 (plus de 1,9 million) de ménages canadiens. Les données concernaient le nombre de travailleurs et les salaires annuels de ceux qui ont travaillé à temps plein toute l'année, classées par groupes professionnels détaillés (520 différentes professions à 4-chiffres en utilisant la Classification nationale des professions (CNP) de 2006), par secteur, sexe, âge et région. On a également obtenu des données statistiques sur l'erreur type et les salaires médians. On a obtenu les données aux niveaux national et provincial et pour dix grandes villes.

Ces données représentent les gains annuels des employés qui ont travaillé à temps plein toute l'année : ceux qui ont travaillé 30 heures ou plus par semaine pendant 49 semaines ou plus par an. Ceux qui sont désignés en tant que travailleurs autonomes ont été exclus étant donné qu'ils représentent un groupe très diversifié : tant les propriétaires d'entreprises que les entrepreneurs individuels ou les consultants. Il se peut que certains travaillent dans le secteur public, mais ils ne sont pas considérés comme « employés du secteur public » proprement dits.

Étant donné que les données du recensement n'étaient pas classées pour savoir si l'employeur était considéré comme public ou privé, nous avons obtenu de Statistique Canada des données concernant les employeurs prédominants du secteur public (en utilisant la même méthode utilisée pour l'étude Droit de regard sur les salaires de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)). Cela comprend ce qui suit :

- Administration publique fédérale (SCIAN 911, 914, 919)
- Administration publique provinciale (SCIAN 912)
- Administration publique locale et municipale (SCIAN 913)
- Soins de santé publique et services sociaux (SCIAN 622, 623, 624)

- Services d'éducation (SCIAN 610)
- Secteur public : ce qui précède, plus transport urbain (SCIAN 4851) et services postaux (SCIAN 4911)
- Secteur privé : tous les autres secteurs d'activité.

Un nombre limité de professions qui sont propres au secteur public a été exclu avant de procéder à d'autres analyses. On peut en citer les agents de police, les pompiers, les officiers des Forces armées, les agents des services correctionnels, les enseignants, les professeurs, les directeurs d'établissements d'enseignement, les facteurs, les gestionnaires de la fonction publique et les représentants élus. Ces professions ont également été exclues de l'étude de la FCEI.

Étant donné que les données d'enquête proviennent d'un grand échantillon de travailleurs, l'objectif de la méthode statistique mettait l'accent sur la réduction au minimum des erreurs d'échantillonnage et des erreurs non attribuables à l'échantillonnage utilisé dans la méthode pour obtenir ces estimations.

Qualité des données et détection des valeurs aberrantes

On doit être plus attentifs lorsqu'il s'agit de données brutes de recensement étant donné qu'elles sont autodéclarées et comme toutes les données, elles comportent souvent des erreurs de classification, de codage et de frappe. De plus, la méthode l'établissement des classifications des secteurs public et privé fondées sur les codes d'industrie signifie qu'une proportion de ces personnes est déclarée de manière inexacte. Habituellement, on devrait s'attendre à un taux d'erreur de 5 p. 100 pour les erreurs non attribuables à l'échantillonnage.

Les données ont été filtrées pour éliminer les catégories de professions classées par sexe et âge lorsque le salaire moyen était 30 p. 100 ou plus pour les secteurs public ou privé. Lorsque le code CNP à quatre chiffres donne le niveau le plus élevé de détail disponible, ces niveaux de différence de salaire peuvent signifier que ces groupes professionnels pourraient être assez différents. Cette approche a été recommandée par le Conseil du Trésor fédéral et également utilisé dans l'étude Droit de regard sur les salaires de la FCEI.

Les valeurs aberrantes et les professions non comparables ont été davantage filtrées en éliminant celles où il y avait moins de 25 personnes employées et où les secteurs public et privé comprenaient moins de 2 p. 100 du total de l'emploi pour ce groupe professionnel.

Erreurs d'échantillonnage

Afin d'assurer la fiabilité et l'intégrité des données, les groupes professionnels connaissant de hauts niveaux de différences salariales — lorsque « l'erreur type » dépasse 30 p. 100 du salaire moyen — ont également été exclus. Cela représente les erreurs estimées en fonction du fait que les données-échantillon ne seront pas identiques à la population sous-jacente.

Il s'agit ici de méthodes statistiques normalisées largement utilisées pour déterminer si les données utilisées proviennent d'un échantillon assez important pour qu'il soit considéré comme fiable et représentatif de la population sous-jacente. L'erreur type est calculée comme étant la racine carrée de la moyenne, calculée pour l'ensemble des échantillons de même taille prélevés selon le même plan d'échantillonnage, des carrés de l'écart de l'estimation obtenue à partir de l'échantillon par rapport à la valeur pour l'ensemble de la population.

En termes statistiques, il existe un niveau de confiance de 99 p. 100 que la valeur d'un échantillon se situe à une proportion supérieure ou inférieure à trois fois l'erreur type. La proportion supérieure ou inférieure à trois fois l'erreur type permet d'avoir un niveau de confiance de 95 p. 100, semblable à la probabilité de « 19 fois sur 20 » signalée dans les sondages d'opinion.

Concernant les échantillons à plus petites échelles — comme ceux qui représentent des provinces ou villes plus petites disposant de données limitées sur les professions — l'erreur type sera relativement importante par rapport à l'échantillon.

Calcul des salaires moyens

Les salaires totaux et moyens de chaque groupe ont été calculés de manière simple en regroupant les chiffres des travailleurs de chaque sous-catégorie multipliés par leur salaire moyen. L'analyse et le regroupement ont été effectués selon la profession détaillée, le sexe et le groupe d'âge.

Pour certains types d'analyses de données, les médianes (la valeur du milieu d'une liste de données) sont utilisées au lieu des moyennes pour représenter une valeur type et réduire au minimum l'impact des valeurs aberrantes (p. ex., lorsqu'il s'agit de revenus très bas ou très élevés). Cependant, dans ce genre d'analyse, l'utilisation des médianes n'est pas appropriée, car : 1) cela fausse les résultats de différentes répartitions de salaires entre les secteurs publics et privés; et 2) il est inexact du point de vue mathématique de multiplier les médianes (ou la différence entre les médianes) pour calculer les gains regroupés ou totaux, comme il a été fait dans l'étude Droit de regard sur les salaires de la FCEI.

Les tests statistiques que nous avons appliqués ont démontré que le filtrage des données utilisé dans cette analyse était assez rigoureux pour produire des résultats solides sur le plan statistique aux niveaux présentés.

Notes de fin de document

- ¹ Cette constatation n'est pas tout à fait nouvelle – d'autres études plus précises l'ont formulée en regard de certains effectifs – mais la présente étude semble être la première analyse à montrer des résultats de façon aussi complète. Par exemple, l'[Examen des dépenses et comparabilité dans le secteur public fédéral](#) de 2007 du Conseil du Trésor a révélé que « la prime salariale » dans l'ensemble du gouvernement fédéral reflète principalement les salaires relativement plus élevés des femmes qui, eux-mêmes, traduisent en partie diverses politiques sociales fédérales, [...] ». Des études indépendantes de Watson Wyatt et Hay Associates portant sur certains emplois ont aussi constaté un salaire plus élevé parmi les professions de niveau inférieur, mais beaucoup plus bas au niveau supérieur dans la fonction publique fédérale. Le ministre des Finances Jim Flaherty a aussi clairement reconnu ce qui suit dans un discours livré récemment à des étudiants en administration : [Traduction] « La fonction publique est bien pour vous. On peut y mener une carrière unique. Elle offre un nombre élevé d'heures de travail, des niveaux de rémunération relativement inférieurs à ceux de Bay Street pour des postes comparables et des décennies sont parfois nécessaires avant de voir les résultats positifs de votre labeur. Certains d'entre vous demanderont : " Si le nombre d'heures de travail est élevé et que les salaires sont bas, à quoi bon ? " La réponse est simple : c'est la carrière la plus satisfaisante et la plus enrichissante sur le plan personnel que vous pourrez choisir ». Robert Sibley, [« Flaherty tous public service as 'higher calling' »](#), Ottawa Citizen, p. 1, 12 octobre 2011.
- ² Hank Daniszewski, « Swift calls for end to unions », London Free Press, 11 mai 2011. <http://www.lfpres.com/news/london/2011/05/10/18128546.html>
- ³ Artuso, Antonella, « Hudak: Freeze public servants pays now », Toronto Sun, 18 novembre 2011. <http://www.torontosun.com/2011/11/18/hudak-freeze-public-service-pays-now>, Parti progressiste-conservateur de l'Ontario, Changebook, p. 15. Le tableau qui accompagne cet engagement électoral montre une comparaison entre les déficits provinciaux pour expliquer que les salaires élevés du secteur public sont responsables du déficit ontarien. http://www.ontariopc.com/pdf/Changebook_fr.pdf
- ⁴ Cette moyenne du secteur public est 3,6 p. 100 inférieure au salaire annuel national moyen – des personnes qui travaillent à temps plein et à l'année toutes professions confondues (non seulement le groupe de professions comparables) – de 51 531 \$ indiqué dans le recensement de 2006. C'est en partie parce que les effectifs du secteur public comptent une grande proportion de femmes, qui sont habituellement moins bien rémunérées que les hommes. Le salaire moyen national des femmes toutes professions confondues était encore plus bas, soit de 41 893 \$ par rapport à celui des hommes de 59 246 \$.
- ⁵ Yalnizyan, Armine. [« When business talks about inequality, it's time to get worried »](#), Globe and Mail Economy Lab, 27 septembre 2011. Fonds monétaire international. [« All for One: Why inequality throws us off balance »](#), Finance and Development, septembre 2011. Le Conference Board du Canada, [« World Income Inequality »](#), dans How Canada Performs, septembre 2011.
- ⁶ Drolet, Marie. [« Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? »](#), L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, printemps 2011. Lorsque les salaires sont comparés entre hommes et femmes du même groupe d'âge au sein de professions détaillées, les femmes reçoivent en moyenne 88,4 p. 100 du salaire des hommes occupant le même emploi dans le secteur public et 82 p. 100 dans le secteur privé (voir ci-dessous).
- ⁷ La seule exception est la catégorie des métiers et professions apparentées où les rapports du salaire des femmes au salaire des hommes sont identiques dans les secteurs public et privé. Toutefois, cette catégorie ne représente que 0,1 p. 100 des femmes titulaires de postes au sein de professions comparables dans le secteur public.
- ⁸ Les résultats de l'Île-du-Prince-Édouard, non fiables du fait de sa population beaucoup plus faible, n'ont pas été fournis.
- ⁹ Par exemple, la blanchisserie et la préparation d'aliments sont les deux domaines précis dans lesquels le chef conservateur ontarien Tim Hudak pourrait exiger aux institutions publiques qu'elles confient les services en sous-traitance. Changebook, p. 14. L'un des premiers services confiés en sous-traitance par le maire de Toronto Rob Ford au secteur privé était le nettoyage des postes de police.
- ¹⁰ Les données non filtrées sous-jacentes du recensement montrent des disparités encore plus grandes aux extrémités de l'échelle dans le secteur privé, mais notre analyse s'est appuyée sur la méthode de filtrage recommandée par le Conseil du Trésor et utilisée par la FCEI dans son étude Regard sur les salaires, sans tenir compte des professions dont l'écart entre les salaires moyens par sexe et par groupe d'âge était de 30 p. 100 ou plus (voir ci-dessous dans la section sur la méthodologie).
- ¹¹ En fait, le rapport Regard sur les salaires de la FCEI laisse entendre que la rémunération des cadres supérieurs du secteur public est trop basse. Regard sur les salaires, p. 5. Les partisans des théories économiques simplistes du libre-échange pourraient dire que chacun reçoit le salaire qui reflète sa productivité sur les marchés concurrentiels du secteur privé. Cependant, ceux qui ont vraiment analysé cette question ont plutôt constaté que « les professions les mieux rémunérées dans la hiérarchie des salaires sont surpayées par rapport à leur productivité marginale et les professions les moins bien rémunérées sont sous-payées », les gestionnaires et les professionnels étant habituellement surpayés tandis que les emplois des catégories ventes et services, métiers, usine et machine et autres professions élémentaires sont sous-payés. (Kampelmann, Stephan et Rycx, Francois, « Are Occupations Paid What They Are Worth? », Institute for the Study of Labor Discussion paper 5951, septembre 2011.) Cette étude se fonde sur des données de la Belgique.
- ¹² Diverses études portant sur plusieurs pays, dont le Canada, ont révélé une forte corrélation entre les salaires des secteurs public et privé. Voir : Ana Lamo, Ludger Schuknecht et Javier J. Pérez (2008). Public and Private Sector Wages: Co-Movement and Causality. European Central Bank Working Paper No 963, novembre 2008; Frédéric Holm-Hadulla et al (2010). Public Wages in the Euro Area: Towards Securing Stability and Competitiveness, European Central Bank Occasional Paper No 112, juin 2010; António Afonso et Pedro Gomes (2010). Interactions between Private and Public Sector Wages, Institute for the Study of Labor, novembre 2010. En fait, dans un affidavit de la cour, le sous-ministre délégué des Finances du Canada a dit que l'un des grands objectifs de la Loi sur le contrôle des dépenses du gouvernement fédéral était de « réduire la pression excessive vers le haut sur les salaires du secteur privé »; procureur général du Canada, mémoire de l'intimé, Cour supérieure de l'Ontario, 7 avril 2011, page 20. <http://www.ajc-aji.org/eng/Shared%20Documents/AGC%20Factum%20Part%201%20of%203.pdf>

- ¹³ L'annexe C offre le sommaire d'une grande partie des études les plus pertinentes qui ont comparé les salaires des secteurs public et privé au Canada, aux États-Unis et de nations européennes. MacDonald, [An examination of the Public Sector Wage Premium in Canada](#) (SNEGSP, 2009); comprend aussi le sommaire de certaines études canadiennes.
- ¹⁴ Institut de la Statistique du Québec. Rémunération des salariés État et évolution comparés, 2010. Gouvernement du Québec.
- ¹⁵ En comparaison, la méthode de la FCEI consistait à comparer un total de 1,13 million de travailleurs du secteur public par rapport à 4 millions de travailleurs du secteur privé.
- ¹⁶ L'utilisation des moyennes plutôt que les médianes permet de s'assurer que le produit du nombre de travailleurs employés multiplié par leur rémunération moyenne est équivalent au total des salaires et de la rémunération payés. Lorsque l'on utilise les médianes, on obtient une relation mathématique fautive, quoi qu'en dise le rapport Wage Watch (p. 25).
- ¹⁷ Compte tenu de la proportion plus élevée de femmes qui œuvrent dans le secteur public, le différentiel positif de 4,5 p. 100 des femmes dépasse le désavantage salarial de 5,6 p. 100 pour les hommes, ce qui entraîne une moyenne pondérée positive globale de 0,5 p. 100.
- ¹⁸ Les plus grandes catégories professionnelles pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans dans les groupes du secteur public sont ceux de concierges et préposés à l'entretien, travailleurs sociaux et communautaires, aides-soignants/aides-soignantes et aides-infirmiers/aides infirmières, analystes et techniciens en informatique. Bien que la rémunération moyenne des jeunes hommes appartenant à ces cinq grandes catégories professionnelles soit d'environ 28 560 \$ dans le secteur privé, elle demeure néanmoins considérablement supérieure à la rémunération moyenne de 24 930 \$ des jeunes hommes dans ces mêmes cinq professions dans le secteur privé. Les cinq plus grandes catégories professionnelles des jeunes femmes dans le secteur public sont éducatrices à la petite enfance et aides-éducateurs/aides-éducatrices et aides-soignants/aides-soignantes, travailleuses sociales et communautaires et commis de bureau généraux. La rémunération des jeunes femmes occupant des postes administratifs est supérieure dans le secteur public, mais il y a une faible différence globale dans la rémunération moyenne des autres catégories professionnelles.
- ¹⁹ Dale Belman et al (1998). Small Consolation: The Dubious Benefits of Small Business for Job Growth and Wages. Economic Policy Institute, Washington. http://www.epi.org/publication/study_small_consolation/
- ²⁰ Ces résultats montreraient des écarts plus importants de salaires si des méthodes de filtrage n'avaient pas été utilisées pour exclure les groupes professionnels pour lesquels les écarts de salaires étaient de 30 p. 100 ou plus.
- ²¹ Frenette, Marc et al. [Gains et revenus des Canadiens durant le dernier quart de siècle. Recensement de 2006](#). Statistique Canada, 2008. Les revenus réels médians des personnes qui se trouvent dans le groupe des 20 p. 100 ayant les revenus les plus élevés ont augmenté de 16,4 p. 100 en moyenne entre 1980 et 2005, les revenus de ceux qui se trouvent dans les 20 p. 100 ayant les revenus les plus faibles ont baissé de 20,6 p. 100, alors que les revenus de ceux qui se trouvent dans les 20 p. 100 ayant des revenus moyens n'ont augmenté que de 0,1 p. 100 pendant 25 ans. Voir également Yalnizyan, Armine. [The Rich and the Rest of Us](#). Centre canadien de politiques alternatives, mars 2007. Le 1 p. 100 ayant des revenus les plus élevés a accaparé un tiers des gains de revenu. Mackenzie, Hugh. [Recession-Proof: Canada's 100 best paid CEOs](#). Centre canadien de politiques alternatives, 2011.
- ²² Selon un récent rapport du Conference Board du Canada, le Canada a connu une des plus grandes augmentations de l'inégalité depuis le milieu des années 1990 et occupe aujourd'hui le 6^e rang pour ce qui est des inégalités parmi le groupe des 17 pays pairs. Fonds monétaire international, ["All for One: Why inequality throws us off balance."](#) Finances et développement, septembre 2011. Conference Board du Canada, ["World Income Inequality."](#) dans Les performances du Canada, septembre 2011.
- ²³ Voir UNCTAD [Trade and Development Report 2011](#), Nations Unies, septembre 2011. Ciuriak, Dan et John Curtis. [What if Everything We Know About Economic Policy is Wrong?](#) Centre for International Governance Innovation, avril 2011. [CUPE submission for 2012 Federal Budget Consultations](#), août 2011.
- ²⁴ Sanger, Toby. [Le secteur public canadien : toujours plus petit](#), SCFP 2011
- ²⁵ Western, Bruce and Jake Rosenfeld (2011). "Unions, Norms and the Rise in American Wage Inequality", *American Sociological Review* août 2011, Vol 76, No. 4, pp. 513-537. accessible à : http://www.wjh.harvard.edu/soc/faculty/western/pdfs/Unions_Norms_and_Wage_Inequality.pdf
- ²⁶ Jackson, Andrew. [Work and Labour in Canada: Critical Issues](#), 2^e édition 2010. Jackson, Andrew and Schellenberg, Grant. [Unions, Collective Bargaining and Labour Market Outcomes for Canadian Working Women](#). Document de recherche no 11 du CTC.
- ²⁷ Ces étapes supplémentaires visant à assurer la comparabilité des groupes professionnels avec le seuil des 2,5 p. 100 et les tests statistiques types de fiabilité des données n'ont pas été menées par la FCEI. Par conséquent, ces moyennes sont altérées par l'inclusion de professions comme les caissiers et les commis-vendeurs en commerce de détail qui sont très peu nombreux dans le secteur public et il n'y a aucune assurance que leurs données répondent aux exigences des tests de base pour ce qui est de la fiabilité statistique. Il s'agit particulièrement d'une préoccupation lorsqu'on publie des données de municipalités ayant des populations de moins de 60 000 et moins de 10 professions comparables.