

2012RP-20

**La rémunération relative des travailleurs des secteurs publics :
une question de richesse ou de valorisation?**

Claude Montmarquette, Nathalie Viennot-Briot

Rapport de projet
Project report

Montréal
Novembre 2012

© 2012 Claude Montmarquette, Nathalie Viennot-Briot. Tous droits réservés. *All rights reserved.* Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©.
Short sections may be quoted without explicit permission, if full credit, including © notice, is given to the source



Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations

CIRANO

Le CIRANO est un organisme sans but lucratif constitué en vertu de la Loi des compagnies du Québec. Le financement de son infrastructure et de ses activités de recherche provient des cotisations de ses organisations-membres, d'une subvention d'infrastructure du Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, de même que des subventions et mandats obtenus par ses équipes de recherche.

CIRANO is a private non-profit organization incorporated under the Québec Companies Act. Its infrastructure and research activities are funded through fees paid by member organizations, an infrastructure grant from the Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, and grants and research mandates obtained by its research teams.

Les partenaires du CIRANO

Partenaire majeur

Ministère du Développement économique,
de l'Innovation et de l'Exportation

Partenaires corporatifs

Autorité des marchés financiers
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale du Canada
Banque Royale du Canada
Banque Scotia
Bell Canada
BMO Groupe financier
Caisse de dépôt et placement du Québec
Fédération des caisses Desjardins du Québec
Financière Sun Life, Québec
Gaz Métro
Hydro-Québec
Industrie Canada
Investissements PSP
Ministère des Finances du Québec
Power Corporation du Canada
Rio Tinto Alcan
State Street Global Advisors
Transat A.T.
Ville de Montréal

Partenaires universitaires

École Polytechnique de Montréal
HEC Montréal
McGill University
Université Concordia
Université de Montréal
Université de Sherbrooke
Université du Québec
Université du Québec à Montréal
Université Laval

Le CIRANO collabore avec de nombreux centres et chaires de recherche universitaires dont on peut consulter la liste sur son site web.

ISSN 1499-8610 (Version imprimée) / ISSN 1499-8629 (Version en ligne)

La rémunération relative des travailleurs des secteurs publics : une question de richesse ou de valorisation?¹

Claude Montmarquette,² Nathalie Viennot-Briot³

Sommaire exécutif

Dans le secteur public, un secteur généralement moins soumis à la concurrence, on aime bien se référer à des comparatifs avec d'autres administrations publiques lorsque l'on discute de rémunération salariale. Il est évident, par ailleurs, qu'une province pauvre a moins de capacité pour rémunérer ses travailleurs du secteur public. L'écart observé pourrait être jugé raisonnable dans une telle situation. Il existe cependant une autre façon de regarder les choses et c'est en termes de rémunération relative d'une catégorie de travailleurs dans le secteur public par rapport au taux de salaire moyen dans l'économie globale.

Pour apprécier l'effort collectif vis-à-vis des travailleurs du secteur public, il est intéressant de comparer leurs situations respectives au niveau des taux horaires de salaire avec le travailleur moyen de l'économie et de comparer ce type de ratio selon les juridictions publiques et par province. Les deux types de comparaison sont intéressants. La comparaison interne montre la situation privilégiée ou non des travailleurs publics relativement au travailleur moyen de son économie de référence. La comparaison des ratios entre provinces contrôle pour l'effet de richesse et met l'accent sur la valorisation relative de la profession ou métier exercé dans le secteur public au sein des économies respectives.

1 Nous remercions Benoit Dostie de ces commentaires. La responsabilité des erreurs restantes nous incombe entièrement.

² CIRANO et Université de Montréal, claudio.montmarquette@cirano.gc.ca.

³ CIRANO.

Globalement, notre étude montre que les employés du secteur public se tirent bien d'affaire. C'est particulièrement le cas des employés fédéraux quelle que soit la province de travail. Pour le Québec, la dominance de l'Ontario en particulier sur les taux horaires moyens réels de salaire s'atténue lorsque la comparaison s'effectue sur les ratios de valorisation. Notons à cet égard que dans cette comparaison des ratios, les travailleurs enseignants se tirent mieux d'affaire en termes relatifs que les infirmières.

Dénoncer un salaire inférieur alors que la rémunération relative des travailleurs publics d'une occupation donnée est supérieure à ce que l'on observe ailleurs appelle à un bémol sérieux sur les parités exigées.

Introduction

Dans le secteur public, un secteur généralement moins soumis à la concurrence, on aime bien se référer à des comparatifs avec d'autres administrations publiques lorsque l'on discute de rémunération salariale. C'est certainement la situation que nous observons dans les négociations collectives du secteur public. La question de surplus ou de pénurie de certaines professions ou métiers joue un rôle comme dans le secteur privé pour établir les salaires, mais l'administration publique n'est pas toujours en concurrence directe avec le secteur privé. Dans les négociations, les uns insisteront alors sur le manque à gagner de leurs membres relativement aux rémunérations pour les mêmes professions ou types de travail dans d'autres administrations publiques. Les autres feront ressortir que pour expliquer le différentiel de salaires, il faut tenir compte de la capacité de payer de sa juridiction. Il est évident qu'une province pauvre à moins de capacité pour rémunérer ses travailleurs du secteur public. L'écart observé pourrait être jugé raisonnable dans une telle situation. D'ailleurs, même à l'intérieur du secteur privé, la richesse de l'économie joue sur le niveau des salaires. Il existe cependant une autre façon de regarder les choses et c'est en termes de rémunération relative d'une catégorie de travailleurs dans le secteur public relativement au taux de salaire moyen dans l'économie globale. Par exemple, en 2008, pour les enseignants et enseignantes dans l'administration publique provinciale québécoise, leur taux horaire moyen de salaire sur le taux horaire moyen de salaire à l'échelle du Québec montrait un ratio de 1,4874. En d'autres termes, relativement à la moyenne québécoise toutes catégories confondues, l'enseignant moyen du Québec jouissait d'un taux horaire de salaire supérieur de 48,74 % à celui consenti au travailleur moyen québécois. Cette situation peut s'expliquer par des questions de niveau de capital humain plus élevé, de la rareté relative de ce type de travailleur ou d'un levier politique plus important du groupe relativement à la situation du travailleur moyen québécois. Par ailleurs, on peut aussi calculer la valorisation qu'accorde le Québec à ses enseignants relativement à d'autres administrations provinciales sur cette même base. Lorsque l'on fait le même exercice pour l'Ontario en 2008, le ratio obtenu est de 1,41. Ce résultat nous invite à conclure que le Québec valorise davantage ses enseignants et enseignantes que l'Ontario. Notons que si on compare strictement les taux horaires moyens de salaire, il existe un différentiel (en dollar constant de 2002) de 1,44 \$ en faveur des enseignants et enseignantes de l'Ontario. Il est plus payant de

travailler en Ontario, une province plus riche, mais relativement au travailleur moyen de son économie respective, les enseignants québécois sont mieux valorisés que leurs vis-à-vis ontariens.

La question à savoir si les enseignants québécois sont davantage heureux de cette situation que les enseignants ontariens est une question plus complexe. Mais, il existe une importante littérature économique qui propose que la satisfaction au travail par exemple, dépende du salaire relatif⁴.

Qu'en est-il des autres occupations ou professions du secteur public (infirmières, autre personnel de santé, spécialistes, hauts fonctionnaires, personnel légal, personnel de secrétariat, etc.) au Québec sur cette dimension de la rémunération relative par rapport à d'autres juridictions au Canada?

L'objectif de notre étude est d'effectuer ces comparaisons pour plusieurs professions du secteur public⁵. Il est possible de sélectionner les individus sur la base de leur profession et de leur secteur de pratique (public ou privé) à l'aide des fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Des comparaisons interprovinciales entre administrations publiques provinciales, entre secteurs municipaux et entre les administrations publiques fédérales dans les provinces sont effectuées pour le Québec, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le reste du Canada pour les années 2008, 2009 et 2010 (octobre inclus).

Soulignons tout de suite les limites de notre étude qui ne prend pas en compte l'ensemble de la rémunération des groupes comparés, ni les conditions de travail en général. Mentionnons, par exemple, les fonds de retraite, les journées de vacances, les congés de maladie qui sont des éléments plutôt favorables aux employés du secteur public relativement aux employés du

⁴ Voir par exemple Easterlin (1974, 1995) qui a soutenu avec des comparaisons temporelles et entre pays que l'augmentation des revenus de tous n'augmente pas le bonheur de tous. Oswald et Clark (1996) ont montré avec des enquêtes microéconomiques que la satisfaction au travail s'explique principalement par le revenu relatif et non le revenu absolu. Lévy-Gaboua et Montmarquette (2004) ont nuancé ce point de vue en interprétant la satisfaction au travail comme une expression de la préférence expérimentée de l'emploi actuel contre les alternatives disponibles plutôt qu'une mesure de l'utilité du travail.

⁵ Les professions visées sont essentiellement des codes D, E et F de la Classification nationale des professions (CNP-S 2001 : <http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/soc-cnp/2001/noc2001-cnp2001-menu-fra.htm>).

secteur privé, mais qui peuvent également varier entre groupes de travailleurs du secteur public.

La méthodologie retenue et les résultats

L'enquête sur la population active permet de retracer environ 49 professions ou métiers (certaines catégories sont malheureusement agrégées) jugés comparables entre juridictions canadiennes⁶. L'EPA est une enquête mensuelle dont la taille de l'échantillon est d'environ 54 000 ménages au Canada. Pour qu'il soit possible de totaliser les estimations au niveau d'agrégation nationale, provinciale et intra-provinciale, on pondère les données de l'échantillon⁷. Par ailleurs, par souci de robustesse, dans tous les tableaux, nous ne retenons que les cas où au moins 100 observations brutes sont disponibles. Pour lisser les fluctuations saisonnières ou d'échantillons, nous considérons les résultats sur une base de moyenne annuelle.

Les résultats statistiques

Quelle proportion de groupes de travailleurs dans les différentes administrations publiques au Québec, en Ontario, en Colombie-Britannique et dans le reste du Canada présente un ratio supérieur à l'unité du taux horaire moyen de salaire sur le taux horaire moyen de salaire des provinces concernées? Le tableau 1 nous renseigne sur ce point.

⁶ Voir Guide de l'Enquête sur la population active, No 71-543-G au catalogue, 2010, Statistique Canada.

⁷ Selon le Guide (p. 28), le plan de sondage détermine un certain nombre de facteurs de pondération devant servir au calcul des poids individuels. La principale composante est la probabilité de sélection inverse, aussi appelée « poids de base ». Par exemple, dans un secteur où 2 % des ménages sont inclus dans l'échantillon, chaque ménage se voit attribuer un poids de base de 50 (soit $1 \div 0,02$). Le poids de base est ensuite corrigé pour tenir compte de tout sous-échantillonnage susceptible d'être observé du fait de l'expansion que pourrait avoir connue le secteur. Il est par la suite corrigé en fonction de la non-réponse et des erreurs de couverture.

Tableau 1 : Proportion des groupes du secteur public avec un ratio supérieur à l'unité du taux horaire moyen de salaire sur le taux horaire moyen de salaire des provinces concernées, par administration publique

Secteur	Administration publique provinciale			Administration publique fédérale			Services municipaux		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Année									
Québec	61,90	61,90	61,90	100	100	100	40*	66,67	100
Ontario	58,33	62,50	60,87	90	90	90	63,64	62,50	75
Colombie-Britannique	57,89	61,90	60	100	100	75	100	100	100
Reste du Canada (excluant Q-O-CB)	58,62	60	65,52	90,91	90	90	66,67	64,29	66,67

* Il est possible que ce chiffre relativement bas soit un problème d'échantillonnage.

Au tableau 1, satisfaisant nos critères de sélection, 21 groupes sont répertoriés au niveau des administrations publiques provinciales. De 58 % à 65,5 % de ces groupes jouissent d'une rémunération relative supérieure à la moyenne des travailleurs selon les provinces. Avec une proportion de plus de 65 % en 2010 des travailleurs publics relativement privilégiés, on note une croissance importante de ces groupes pour les provinces canadiennes excluant le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. On constate que le Québec montre une situation très stable dans le temps avec près de 62 % de groupes de travailleurs du domaine de l'administration publique provinciale qui sont privilégiés relativement au travailleur moyen québécois.

Les 10 groupes retenus dans les administrations publiques fédérales dominent largement ce palmarès de rémunération relative supérieure à la moyenne dans toutes les provinces. Au Québec, c'est 100 % des groupes de ce secteur public qui sont privilégiés depuis 2008.

Il y a malheureusement peu de groupes retenus satisfaisant nos critères de robustesse (4 en 2010) au niveau des services municipaux. Sauf pour un cas, la proportion de groupes de travailleurs publics privilégiés est nettement plus élevée que pour les administrations provinciales atteignant parfois 100 %. Cette dominance totale est d'ailleurs une situation constante observée pour la Colombie-Britannique.

Le tableau 2 identifie pour le Québec, pour les trois années retenues, les occupations selon la valeur de leur ratio respectif. On observe généralement une grande stabilité dans les résultats. Le groupe de personnel de soutien familial et de garderie, par exemple, demeure dans la classe des ratios inférieurs à 0,8. C'est-à-dire, le taux de salaire horaire moyen de ces travailleurs ne représente au mieux que 80 % du taux de salaire horaire moyen pour l'ensemble de l'économie. À l'opposé, les "enseignants et enseignantes" jouissent d'un ratio toujours supérieur à 1,4. On notera qu'il y a relativement peu de groupes pour lesquels leur situation s'est améliorée (3 groupes) ou détériorée (1 groupe) dans le temps.

Pour les travailleurs dans l'administration fédérale œuvrant au Québec, une majorité des catégories d'occupations montrent un ratio supérieur à 1,4. Toutes les catégories affichent un ratio supérieur à l'unité.

Au niveau municipal, aucune catégorie ne se retrouve dans les ratios supérieurs à 1,4, mais les catégories les mieux renseignées sont dans les ratios supérieurs à l'unité. Le groupe des "secrétaires" et celui du "personnel de bureau" ont amélioré leur situation relative dans le temps alors que le "personnel de services de protection" a été et demeure toujours dans une situation privilégiée.

Tableau 2: Distribution des ratios (R) du taux horaire moyen de salaire par occupation sur le taux horaire moyen de salaire au Québec

Administration publique provinciale

Occupation	R ≤ 0,8			0,8 < R ≤ 1			1 < R ≤ 1,2			1,2 < R ≤ 1,4			R > 1,4		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Directeurs spécialistes/directrices spécialistes													√	√	√
Autres directeurs/directrices													√	√	√
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance												√	√	√	
Secrétaires				√	√	√									
Personnel administratif et de réglementation							√	√	√						
Personnel de bureau				√	√	√									
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé										√		√		√	
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées									√	√	√				
Personnel professionnel des soins de santé											√	√	√		
Professionnels/professionnelles en sciences infirmières										√		√		√	
Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé							√	√	√						
Personnel de soutien des services de santé				√	√	√									
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes													√	√	√
Enseignants/enseignantes													√	√	√
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion				√	√	√									
Personnel professionnel des arts et de la culture							√		√		√				

Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	√	√	√			
Chefs et cuisiniers/cuisinières	√	√	√			
Personnel des services de protection				√	√	√
Personnel de soutien familial et de garderie	√	√	√			
Personnel de la vente et des services	√	√	√			

Administration publique fédérale

Occupation	R >= 0,8			0,8 < R <= 1			1 < R <= 1,2			1,2 < R <= 1,4			R > 1,4		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Directeurs spécialistes/directrices spécialistes													√	√	√
Autres directeurs/directrices													√	√	√
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance													√	√	√
Personnel administratif et de réglementation										√	√	√			
Personnel de bureau							√	√	√						
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé													√	√	√
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées													√	√	√
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes													√	√	√
Personnel professionnel des arts et de la culture										√		√		√	
Personnel des services de protection								√		√		√			

Services municipaux

Occupation	R >= 0,8			0,8 < R <= 1			1 < R <= 1,2			1,2 < R <= 1,4			R > 1,4		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Secrétaires					√		√		√						
Personnel administratif et de réglementation								√	√						
Personnel de bureau				√				√	√						
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées											√	√			
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	√														
Personnel des services de protection										√	√	√			
Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé				√	√										

Une autre dimension de la rémunération relative des diverses occupations dans les secteurs publics est présentée dans les prochains tableaux en prenant cette fois le taux horaire moyen de salaire par occupation sur le taux horaire moyen du secteur privé et le taux horaire moyen de salaire par occupation sur le taux horaire moyen de l'administration publique concernée à l'échelle du Québec⁸.

Tableau 3 : Ratio du taux horaire moyen de salaire par occupation sur le taux horaire moyen du secteur privé et le taux horaire moyen de salaire par occupation sur le taux horaire moyen de l'administration publique concernée au Québec

Administration publique provinciale

Québec	2008		2009		2010	
	sal. Moy/ sal. Moy privé	sal. Moy/ sal. Moy de l'adm	sal. Moy/ sal. Moy privé	sal. Moy/ sal. Moy de l'adm	sal. Moy/ sal. Moy privé	sal. Moy/ sal. Moy de l'adm
Directeurs spécialistes/directrices spécialistes	1,71	1,37	2,21	1,78	1,90	1,55
Autres directeurs/directrices	1,81	1,46	1,76	1,42	1,85	1,51
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1,58	1,27	1,54	1,24	1,49	1,22
Secrétaires	0,95	0,77	0,93	0,75	0,93	0,77
Personnel administratif et de réglementation	1,19	0,96	1,13	0,91	1,14	0,94
Personnel de bureau	0,97	0,78	0,96	0,77	0,95	0,78
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	1,49	1,20	1,68	1,36	1,44	1,18
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1,32	1,06	1,35	1,08	1,20	0,98
Personnel professionnel des soins de santé	1,56	1,26	1,49	1,20	1,49	1,22
Professionnels/professionnelles en sciences infirmières	1,49	1,20	1,54	1,24	1,47	1,20
Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	1,18	0,95	1,17	0,94	1,19	0,97
Personnel de soutien des services de santé	0,93	0,75	0,87	0,70	0,93	0,76
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	1,61	1,30	1,54	1,24	1,52	1,25
Enseignants/enseignantes	1,59	1,28	1,56	1,26	1,54	1,26
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion,	1,01	0,82	1,01	0,81	1,01	0,82
Personnel professionnel des arts et de la culture	1,07	0,86	1,34	1,08	1,25	1,03
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	0,96	0,78	0,79	0,63	0,83	0,68
Chefs et cuisiniers/cuisinières	0,78	0,63	0,79	0,64	0,76	0,62
Personnel des services de protection	1,13	0,91	1,19	0,95	1,26	1,03
Personnel de soutien familial et de garderie	0,82	0,66	0,85	0,68	0,80	0,65
Personnel de la vente et des services	0,78	0,63	0,77	0,62	0,75	0,61

⁸ Les règles pour maintenir des données significatives sont retenues.

Sur les 21 occupations retenues, il y a 7 groupes d'occupation (33 %) dont le ratio du taux horaire moyen par occupation sur le taux horaire moyen du secteur privé à l'échelle du Québec est inférieur à l'unité. Les "Chefs et cuisiniers/cuisinières" sont les moins nantis suivi de près du personnel de la vente et des services et du personnel de soutien familial et de garderie. Le "Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs" perd du terrain alors que les trois autres occupations – secrétaires, personnel de bureau et personnel de soutien des services de santé avoisinent l'unité. Le résultat est parallèle lorsque l'on calcule le taux horaire moyen de salaire par occupation sur le taux horaire moyen de l'administration publique provinciale pour ces occupations et quelques autres. Par ailleurs, les directeurs spécialistes/directrices spécialistes, autres directeurs/directrices et le personnel professionnel en gestion des affaires et en finance se démarquent très positivement des autres catégories de travailleurs dans cette comparaison.

Tableau 3 (suite) Administration public fédéral

Québec	2008		2009		2010	
	sal. Moy/ sal. Moy privé	sal. Moy/ sal. Moy de l'adm	sal. Moy/ sal. Moy privé	sal. Moy/ sal. Moy de l'adm	sal. Moy/ sal. Moy privé	sal. Moy/ sal. Moy de l'adm
Directeurs spécialistes/directrices spécialistes	2,30	1,50	2,16	1,42	2,15	1,42
Autres directeurs/directrices	1,95	1,28	2,09	1,37	1,88	1,24
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1,67	1,09	1,75	1,15	1,66	1,10
Personnel administratif et de réglementation	1,39	0,91	1,29	0,85	1,34	0,89
Personnel de bureau	1,16	0,76	1,14	0,75	1,20	0,79
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	1,78	1,17	1,86	1,22	1,79	1,18
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1,62	1,06	1,80	1,18	1,68	1,11
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	1,83	1,20	1,78	1,17	1,84	1,22
Personnel professionnel des arts et de la culture	1,43	0,94	1,56	1,03	1,46	0,97
Personnel des services de protection	1,39	0,91	1,21	0,80	1,46	0,97

Comme nous l'avons observé précédemment, il y a un important avantage en termes de rémunération relative à travailler dans l'administration fédérale au Québec. Les 10 catégories retenues affichent un ratio supérieur à l'unité relativement au taux de salaire moyen du secteur privé au Québec. Les directeurs spécialisés dominent le classement à tous les niveaux de comparaison.

Tableau 3 (suite) Services municipaux

Québec	2008		2009		2010	
	sal. Moy/ sal. Moy privé	sal. Moy/ sal. Moy de l'adm	sal. Moy/ sal. Moy privé	sal. Moy/ sal. Moy de l'adm	sal. Moy/ sal. Moy privé	sal. Moy/ sal. Moy de l'adm
Secrétaires	1,09	0,84	1,04	0,81	1,10	0,85
Personnel administratif et de réglementation			1,28	1,00	1,19	0,91
Personnel de bureau	1,04	0,81	1,09	0,86	1,14	0,88
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées			1,31	1,03	1,28	0,99
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	0,63	0,59				
Personnel des services de protection	1,42	1,10	1,42	1,12	1,31	1,01
Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé	1,01	0,78	0,96	0,75		

Au niveau de l'administration municipale, relativement au secteur privé, les ratios se situent entre le provincial et le fédéral.

Comparaisons interprovinciales

Pour traiter de la comparaison entre provinces, nous présentons dans les tableaux suivants par administration publique, par province et par année, le ratio du taux horaire moyen par catégorie de travailleurs sur le taux horaire moyen de salaire de la province en cause, l'écart entre ces ratios calculés pour le Québec et les autres provinces, les taux horaires réels⁹ et leur différence entre les provinces comparées à la situation québécoise.

⁹ Les données nominales sont dégonflées par l'Indice des prix à la consommation par province (2002 = 100). Nous sommes conscients que cette technique ne mesure pas adéquatement la parité des pouvoirs d'achat entre provinces. Pour ce faire, il faudrait le coût d'un panier de biens et services identiques entre provinces (pas évident pour les loyers) et tenir compte de la fiscalité respective des provinces.

Précisons que les résultats retenus dans ces tableaux se basent sur un différentiel des ratios entre les provinces concernées qui est statistiquement significativement différent de zéro. Le test utilisé est un t-test classique sur les données pondérées. Par souci de robustesse, nous écartons, comme dans les tableaux précédents, les cas de moins de 100 observations brutes disponibles.

Examinons d'abord les taux horaires réels de salaire entre le Québec et l'Ontario au niveau de l'administration publique provinciale.

Sur les 21 catégories retenues, 15 d'entre elles (71,4 %) présentent pour les trois années un différentiel de taux horaires réels de salaire qui avantage l'Ontario. Certaines différences sont substantielles. Par exemple, pour les catégories "autres directeurs/directrices, et "personnel technique et personnel assimilé au secteur de la santé cette différence oscille autour de 5 \$. À remarquer le différentiel de 6,97 \$ pour la catégorie "Personnel des services de protection" en 2008 qui se retrouve à 3,95 \$ en 2010. Dans la direction inverse, une seule catégorie soit celle du "Personnel para- professionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion" est favorable aux travailleurs du Québec sur les trois années, mais pour un différentiel moyen d'environ seulement 30 cents. Pour 6 catégories, le différentiel oscille en faveur de l'une ou de l'autre province, bien que dans 5 de ces 6 cas, l'Ontario domine 2 années sur 3.

Tableau 4 : Diverses comparaisons des taux horaires moyens de salaire dans les occupations entre les administrations publiques provinciales du Québec et de l'Ontario

Administration provinciale	2008						2009						2010					
	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle
	Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario	
Directeurs spécialistes/directrices spécialistes	1,5953	1,6208	-0,0255	31,6786	35,5446	-3,8660	2,0642	1,5538	0,5104	42,5996	35,0228	7,5769	1,7788	1,6407	0,1381	37,1889	37,1782	0,0107
Autres directeurs/directrices	1,6933	1,7654	-0,0721	33,6253	38,7165	-5,0912	1,6461	1,7489	-0,1028	33,9709	39,4207	-5,4498	1,7308	1,7132	0,0176	36,1848	38,8209	-2,6360
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1,4740	1,4475	0,0265	29,2706	31,7448	-2,4742	1,4389	1,4507	-0,0119	29,6951	32,7009	-3,0058	1,3979	1,4798	-0,0819	29,2238	33,5316	-4,3078
Secrétaires	0,8888	0,9160	-0,0272	17,6495	20,0888	-2,4393	0,8733	0,8809	-0,0076	18,0220	19,8558	-1,8338	0,8764	0,8971	-0,0208	18,3217	20,3290	-2,0073
Personnel administratif et de réglementation	1,1094	1,0233	0,0862	22,0307	22,4409	-0,4102	1,0596	0,9948	0,0648	21,8672	22,4231	-0,5559	1,0734	1,0049	0,0684	22,4403	22,7717	-0,3314
Personnel de bureau	0,9080	0,8500	0,0580	18,0309	18,6404	-0,6095	0,8942	0,8533	0,0409	18,4540	19,2345	-0,7805	0,8933	0,8555	0,0378	18,6765	19,3865	-0,7101
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	1,3957	1,4753	-0,0795	27,7154	32,3531	-4,6377	1,5741	1,3615	0,2125	32,4850	30,6896	1,7953	1,3468	1,4366	-0,0897	28,1573	32,5528	-4,3955
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1,2366	1,2299	0,0068	24,5562	26,9716	-2,4153	1,2601	1,2706	-0,0105	26,0060	28,6396	-2,6336	1,1235	1,2766	-0,1531	23,4886	28,9272	-5,4385
Personnel professionnel des soins de santé	1,4598	1,4120	0,0478	28,9878	30,9657	-1,9779	1,3888	1,4399	-0,0511	28,6616	32,4571	-3,7956	1,3950	1,3701	0,0249	29,1643	31,0473	-1,8830
Professionnels/professionnelles en sciences infirmières	1,3979	1,4458	-0,0480	27,7583	31,7082	-3,9498	1,4427	1,4516	-0,0089	29,7736	32,7206	-2,9470	1,3761	1,4587	-0,0827	28,7681	33,0549	-4,2869
Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	1,1026	1,2472	-0,1446	21,8952	27,3522	-5,4570	1,0885	1,2324	-0,1439	22,4645	27,7794	-5,3150	1,1132	1,2041	-0,0909	23,2720	27,2838	-4,0118
Personnel de soutien des services de santé	0,8724	0,8254	0,0470	17,3244	18,1016	-0,7773	0,8173	0,8241	-0,0068	16,8665	18,5758	-1,7093	0,8704	0,8422	0,0282	18,1977	19,0845	-0,8869
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	1,5083	1,3944	0,1139	29,9512	30,5801	-0,6290	1,4415	1,3276	0,1139	29,7487	29,9252	-0,1764	1,4282	1,3599	0,0683	29,8586	30,8151	-0,9565
Enseignants/enseignantes	1,4874	1,4126	0,0748	29,5371	30,9792	-1,4421	1,4587	1,4100	0,0487	30,1038	31,7823	-1,6786	1,4487	1,4360	0,0127	30,2864	32,5390	-2,2526
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion,	0,9486	0,8414	0,1072	18,8372	18,4520	0,3853	0,9447	0,8538	0,0909	19,4971	19,2460	0,2511	0,9433	0,8569	0,0865	19,7213	19,4165	0,3048

Personnel professionnel des arts et de la culture	1,0016	1,2277	-0,2262	19,8888	26,9250	-7,0362	1,2530	1,0251	0,2279	25,8589	23,1073	2,7516	1,1769	1,2041	-0,0272	24,6045	27,2843	-2,6798
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	0,9025	0,7847	0,1178	17,9211	17,2079	0,7132	0,7356	0,7114	0,0242	15,1814	16,0358	-0,8543	0,7748	0,8229	-0,0481	16,1981	18,6460	-2,4479
Chefs et cuisiniers/cuisinières	0,7320	0,7592	-0,0272	14,5351	16,6487	-2,1136	0,7406	0,6771	0,0634	15,2835	15,2629	0,0206	0,7083	0,7164	-0,0082	14,8071	16,2340	-1,4268
Personnel des services de protection	1,0608	1,2783	-0,2176	21,0640	28,0346	-6,9705	1,1084	1,2851	-0,1767	22,8748	28,9663	-6,0915	1,1829	1,2659	-0,0830	24,7295	28,6841	-3,9546
Personnel de soutien familial et de garderie	0,7682	0,7762	-0,0080	15,2538	17,0222	-1,7684	0,7950	0,7963	-0,0013	16,4068	17,9488	-1,5420	0,7492	0,7883	-0,0391	15,6627	17,8626	-2,1999
Personnel de la vente et des services	0,7320	0,7752	-0,0432	14,5362	17,0015	-2,4653	0,7183	0,7846	-0,0664	14,8232	17,6866	-2,8633	0,7041	0,7628	-0,0586	14,7209	17,2842	-2,5633

Taux horaire réel : voir note de bas de page # 9.

Cette situation ne surprend pas puisque la capacité de payer de l'Ontario, voire son PIB réel par habitant, a toujours surpassé année après année celui du Québec par environ 15 %. L'écart est d'environ 9,5 % favorisant la Colombie-Britannique et de 12 % pour l'ensemble canadien.

Le même exercice cette fois pour le différentiel des taux horaires réels de salaire entre le Québec et la Colombie-Britannique montre que 11 catégories sur 20 (55 %) sont toujours dominées par la Colombie-Britannique avec souvent les mêmes catégories en cause. La catégorie du "Personnel para-professionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion" reste toujours favorable aux travailleurs du Québec sur les trois années, avec un différentiel moyen d'environ 60 cents. Le différentiel entre taux horaires réels des salaires oscille pour 6 catégories favorisant l'une ou l'autre province, mais encore ici 5 de ces 6 catégories sont dominées par la Colombie-Britannique 2 années sur 3.

Tableau 5 : Diverses comparaisons des taux horaires réels moyens de salaire dans les occupations entre les administrations publiques provinciales du Québec et de la Colombie-Britannique

Administration publique provinciale	2008						2009						2010					
	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle
	Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB	
Directeurs spécialistes/directrices spécialistes	1,5953	1,6325	-0,0372	31,6786	35,0213	-3,3427	2,0642	1,5813	0,4829	42,5996	35,2940	7,3056	1,7788	1,6109	0,1680	37,1889	36,7510	0,4379
Autres directeurs/directrices	1,6933	1,6581	0,0353	33,6253	35,5707	-1,9454	1,6461	1,5628	0,0832	33,9709	34,8822	-0,9113	1,7308	1,6701	0,0607	36,1848	38,1032	-1,9184
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1,4740	1,3984	0,0756	29,2706	29,9997	-0,7291	1,4389	1,3136	0,1253	29,6951	29,3189	0,3762	1,3979	1,4059	-0,0080	29,2238	32,0739	-2,8501
Secrétaires	0,8888	0,9190	-0,0302	17,6495	19,7153	-2,0658	0,8733	0,9975	-0,1243	18,0220	22,2640	-4,2420	0,8764	0,9357	-0,0594	18,3217	21,3486	-3,0269
Personnel administratif et de réglementation	1,1094	0,9734	0,1360	22,0307	20,8822	1,1485	1,0596	0,9845	0,0751	21,8672	21,9735	-0,1062	1,0734	0,9885	0,0849	22,4403	22,5510	-0,1106
Personnel de bureau	0,9080	0,8826	0,0254	18,0309	18,9339	-0,9030	0,8942	0,8519	0,0422	18,4540	19,0151	-0,5611	0,8933	0,8643	0,0291	18,6765	19,7176	-1,0411
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	1,3957	1,4333	-0,0376	27,7154	30,7496	-3,0341	1,5741	1,5208	0,0533	32,4850	33,9429	-1,4580	1,3468	1,3950	-0,0482	28,1573	31,8259	-3,6687
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1,2366	1,2756	-0,0390	24,5562	27,3659	-2,8097	1,2601	1,2538	0,0063	26,0060	27,9838	-1,9779	1,1235	1,3206	-0,1971	23,4886	30,1282	-6,6396
Personnel professionnel des soins de santé	1,4598	1,4546	0,0051	28,9878	31,2065	-2,2186	1,3888	1,2836	0,1052	28,6616	28,6492	0,0123	1,3950	1,4562	-0,0612	29,1643	33,2234	-4,0590
Professionnels/professionnelles en sciences infirmières	1,3979	1,4526	-0,0547	27,7583	31,1625	-3,4042	1,4427	1,4868	-0,0441	29,7736	33,1853	-3,4116	1,3761	1,5023	-0,1263	28,7681	34,2750	-5,5069
Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	1,1026	1,2845	-0,1819	21,8952	27,5568	-5,6616	1,0885	1,3040	-0,2155	22,4645	29,1045	-6,6400	1,1132	1,1865	-0,0733	23,2720	27,0683	-3,7963
Personnel de soutien des services de santé	0,8724	0,9229	-0,0505	17,3244	19,8000	-2,4757	0,8173	0,9756	-0,1583	16,8665	21,7746	-4,9081	0,8704	0,9214	-0,0509	18,1977	21,0210	-2,8233
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	1,5083	1,3299	0,1784	29,9512	28,5303	1,4209	1,4415	1,3527	0,0888	29,7487	30,1907	-0,4420	1,4282	1,3169	0,1113	29,8586	30,0439	-0,1853
Enseignants/enseignantes	1,4874	1,3779	0,1095	29,5371	29,5609	-0,0238	1,4587	1,3277	0,1310	30,1038	29,6342	0,4696	1,4487	1,3316	0,1170	30,2864	30,3805	-0,0941
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion.	0,9486	0,8581	0,0905	18,8372	18,4086	0,4287	0,9447	0,8228	0,1219	19,4971	18,3646	1,1324	0,9433	0,8340	0,1093	19,7213	19,0272	0,6941
Personnel professionnel des arts et de la culture							1,2530	1,2664	-0,0134	25,8589	28,2646	-2,4057	1,1769	1,2801	-0,1033	24,6045	29,2058	-4,6014

Chefs et cuisiniers/cuisinières	0,7320	0,7921	-0,0601	14,5351	16,9927	-2,4576	0,7406	0,7818	-0,0412	15,2835	17,4491	-2,1656	0,7083	0,7927	-0,0844	14,8071	18,0841	-3,2770
Personnel des services de protection	1,0608	1,0998	-0,0391	21,0640	23,5943	-2,5303	1,1084	1,1125	-0,0041	22,8748	24,8311	-1,9563						
Personnel de soutien familial et de garderie	0,7682	0,9130	-0,1449	15,2538	19,5869	-4,3332	0,7950	0,8808	-0,0858	16,4068	19,6594	-3,2527	0,7492	0,8624	-0,1132	15,6627	19,6756	-4,0129
Personnel de la vente et des services	0,7320	0,7785	-0,0465	14,5362	16,7015	-2,1653	0,7183	0,7944	-0,0761	14,8232	17,7303	-2,9071	0,7041	0,7673	-0,0632	14,7209	17,5056	-2,7847

La comparaison avec le reste du Canada (excluant Québec, Ontario et Colombie-Britannique) du tableau 6 est moins tranchante. La dominance du ROC sur les taux horaires moyens de salaire pour les 3 années est de 6 cas sur 21 contre 2 cas dans la direction opposée. Par ailleurs, les différentiels sont généralement faibles dans ces derniers cas.

Tableau 6: Diverses comparaisons des taux horaires réels moyens de salaire dans les occupations entre les administrations publiques provinciales du Québec et du reste du Canada excluant le Québec, l'Ontario, et la Colombie-Britannique

Administration publique provinciale	2008						2009						2010					
	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle.	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle
	Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC	
Directeurs spécialistes/directrices spécialistes	1,5953	1,8248	-0,2295	31,6786	37,3046	-5,6260	2,0642	1,7919	0,2723	42,5996	38,3051	4,2946	1,7788	1,7511	0,0277	37,1889	38,0914	-0,9025
Autres directeurs/directrices	1,6933	1,6668	0,0265	33,6253	34,0753	-0,4500	1,6461	1,6980	-0,0520	33,9709	36,2987	-2,3278	1,7308	1,6608	0,0701	36,1848	36,1264	0,0585
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1,4740	1,4609	0,0131	29,2706	29,8660	-0,5954	1,4389	1,4511	-0,0122	29,6951	31,0207	-1,3256	1,3979	1,4127	-0,0149	29,2238	30,7313	-1,5075
Secrétaires	0,8888	0,8632	0,0256	17,6495	17,6468	0,0027	0,8733	0,8480	0,0252	18,0220	18,1288	-0,1068	0,8764	0,8466	0,0298	18,3217	18,4154	-0,0937
Personnel administratif et de réglementation	1,1094	1,0167	0,0927	22,0307	20,7848	1,2459	1,0596	1,0326	0,0270	21,8672	22,0734	-0,2061	1,0734	1,0290	0,0444	22,4403	22,3835	0,0568
Personnel de bureau	0,9080	0,8456	0,0624	18,0309	17,2875	0,7434	0,8942	0,8485	0,0457	18,4540	18,1389	0,3152	0,8933	0,8432	0,0502	18,6765	18,3417	0,3348
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	1,3957	1,4932	-0,0975	27,7154	30,5261	-2,8107	1,5741	1,5263	0,0477	32,4850	32,6288	-0,1439	1,3468	1,4397	-0,0929	28,1573	31,3175	-3,1603
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1,2366	1,2570	-0,0204	24,5562	25,6976	-1,1414	1,2601	1,2555	0,0046	26,0060	26,8400	-0,8340	1,1235	1,3014	-0,1779	23,4886	28,3087	-4,8201
Personnel professionnel des soins de santé	1,4598	1,4418	0,0180	28,9878	29,4751	-0,4873	1,3888	1,4047	-0,0159	28,6616	30,0292	-1,3677	1,3950	1,4594	-0,0644	29,1643	31,7454	-2,5811
Professionnels/professionnelles en sciences infirmières	1,3979	1,5041	-0,1062	27,7583	30,7486	-2,9903	1,4427	1,5106	-0,0679	29,7736	32,2918	-2,5181	1,3761	1,5381	-0,1620	28,7681	33,4573	-4,6892
Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	1,1026	1,1920	-0,0894	21,8952	24,3687	-2,4735	1,0885	1,2084	-0,1199	22,4645	25,8324	-3,3680	1,1132	1,2203	-0,1072	23,2720	26,5457	-3,2738
Personnel de soutien des services de santé	0,8724	0,8139	0,0585	17,3244	16,6394	0,6850	0,8173	0,8014	0,0158	16,8665	17,1323	-0,2658	0,8704	0,8243	0,0462	18,1977	17,9304	0,2673
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	1,5083	1,3777	0,1306	29,9512	28,1650	1,7862	1,4415	1,4033	0,0382	29,7487	29,9988	-0,2501	1,4282	1,3344	0,0938	29,8586	29,0268	0,8318
Enseignants/enseignantes	1,4874	1,4092	0,0782	29,5371	28,8092	0,7279	1,4587	1,3770	0,0817	30,1038	29,4356	0,6682	1,4487	1,4061	0,0426	30,2864	30,5874	-0,3009
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion,	0,9486	0,8030	0,1456	18,8372	16,4164	2,4208	0,9447	0,8271	0,1176	19,4971	17,6814	1,8157	0,9433	0,7940	0,1493	19,7213	17,2716	2,4497
Personnel professionnel des arts et de la culture	1,0016	1,2052	-0,2036	19,8888	24,6383	-4,7495	1,2530	1,1622	0,0908	25,8589	24,8439	1,0150	1,1769	1,2016	-0,0247	24,6045	26,1377	-1,5333

Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	0,9025	0,7969	0,1056	17,9211	16,2912	1,6299	0,7356	0,8345	-0,0988	15,1814	17,8382	-2,6568	0,7748	0,8492	-0,0744	16,1981	18,4724	-2,2743
Chefs et cuisiniers/cuisinières	0,7320	0,7093	0,0227	14,5351	14,5004	0,0347	0,7406	0,7254	0,0152	15,2835	15,5068	-0,2233	0,7083	0,7667	-0,0584	14,8071	16,6773	-1,8701
Personnel des services de protection	1,0608	1,0365	0,0243	21,0640	21,1892	-0,1252	1,1084	1,1093	-0,0009	22,8748	23,7146	-0,8398	1,1829	1,1017	0,0812	24,7295	23,9653	0,7642
Personnel de soutien familial et de garderie	0,7682	0,7120	0,0561	15,2538	14,5564	0,6974	0,7950	0,7100	0,0849	16,4068	15,1788	1,2280	0,7492	0,7094	0,0398	15,6627	15,4322	0,2305
Personnel de la vente et des services	0,7320	0,7024	0,0296	14,5362	14,3604	0,1758	0,7183	0,7005	0,0178	14,8232	14,9742	-0,1510	0,7041	0,7016	0,0025	14,7209	15,2627	-0,5418

Globalement, le secteur québécois de la santé semble particulièrement touché par des différentiels de taux horaires réels de salaire qui leur sont souvent défavorables. Spécifiquement, les catégories "Professionnels/professionnelles en sciences infirmières", "Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé" au Québec souffrent dans tous les cas de comparaison de différentiels négatifs qui oscillent assez régulièrement autour de 4 \$ de l'heure.

Comment se compare entre provinces, l'importance qu'elles accordent à une catégorie donnée de leur administration provinciale relativement au taux de salaire moyen dans l'économie de la province? En d'autres termes, une catégorie de travailleurs publics au Québec peut souffrir d'un différentiel négatif des taux horaires réels de salaire relativement à une province plus riche, mais compte tenu de sa capacité de payer, le Québec favorise-t-il néanmoins davantage que la province comparée cette catégorie de travailleurs publics relativement à la situation moyenne des travailleurs dans chacune des provinces?

Pour la comparaison avec l'Ontario, plusieurs situations intéressantes se précisent au tableau 4. Les catégories "Professionnels/professionnelles en sciences infirmières", "Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé" qui sont nettement dominées au niveau des taux horaires réels moyens de salaire par l'Ontario pour les trois années retenues, le demeurent également sur notre nouvelle base de comparaison. L'Ontario non seulement offre continuellement des taux horaires réels supérieurs à ces catégories de travailleurs, mais l'importance relative qu'elle leur accorde relativement aux autres travailleurs de la province est aussi supérieure à celle accordée par le Québec. Notons que c'est également le cas pour les catégories "Secrétaire", "Personnel des services de protection", "Personnel de soutien familial et de garderie", "Personnel de la vente et des services". Par ailleurs, il y a 4 catégories pour lesquelles la situation est inversée, c'est-à-dire des catégories toujours dominées au niveau des taux horaires réels, mais l'importance relative accordée par Québec pour ces catégories se révèle, pour les années étudiées, supérieure à la situation ontarienne. Ces catégories sont : "Personnel administratif et de réglementation", "Personnel de bureau", Juges/avocats/travailleurs sociaux,"Enseignants et enseignantes". Ce dernier type de situation est

également observée en 8 occasions, donc de façon ponctuelle pour un certain nombre de catégories (par exemple : "Directeurs spécialiste, 2010", "Personnel professionnel de soins de santé, 2008, 2010", "Personnel technique des arts et de la culture, 2009", etc.) Par ailleurs, les différentiels entre les ratios, bien que statistiquement significatifs, sont généralement petits.

La situation observée de dominance à tout égard et pour toutes périodes de la Colombie-Britannique sur le Québec réplique (tableau 5) celle de l'Ontario pour les catégories en santé telles "Professionnel/professionnelles en sciences infirmières", "Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé". Ici, s'ajoute également à cette liste, la catégorie "Personnel de soutien des services en santé".

Notons que cette dominance totale est également observée pour les catégories "Secrétaire", "Personnel de soutien familial et de garderie", "Personnel de la vente et des services", catégories identiques à celles de l'Ontario. La catégorie "Chefs et cuisiniers/cuisinières" fait également partie de cette liste pour la Colombie-Britannique. Dans la direction opposée où le Québec domine globalement et pour toutes les années, nous trouvons les catégories "Autres directeurs/directrices", "Personnel de bureau", "Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion".

Le cas des "Enseignants et enseignantes" est intéressant. En 2008 et 2010, malgré des différentiels de taux horaires réels de salaire, favorisant très marginalement la Colombie-Britannique, la situation s'inverse concernant les ratios de façon assez marquée. Il est à noter que pour l'année 2009, le Québec domine la Colombie-Britannique dans les deux éléments de comparaison. Huit autres inversions s'observent ponctuellement comme l'indique le tableau 5 et comme pour l'Ontario, les différentiels entre les ratios sont majoritairement petits.

Par rapport au reste du Canada (tableau 6), seule la catégorie "Professionnels/professionnelles en sciences infirmières" domine totalement la situation québécoise dans les deux mesures de comparaison. Par contre, le Québec domine également dans toutes les mesures le reste du Canada dans 5 catégories, et principalement dans la catégorie "Personnel para-professionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion". La catégorie au Québec

“Enseignants/enseignantes” perd marginalement son avantage en 2010 au niveau du taux de salaire réel, mais le conserve au niveau des ratios (rémunération relative) des taux horaires de salaire. Au niveau des ratios, on observe plusieurs cas où Québec domine marginalement, tout en étant, par ailleurs, dominé dans les taux horaires réels. Finalement, dans plusieurs cas, la dominance du Québec ou celle du Reste du Canada (excluant les trois provinces explicitement en cause) se voit renforcer avec la comparaison des ratios.

Administration publique fédérale et services municipaux

Les comparaisons entre les administrations publiques fédérales sur des territoires provinciaux devraient en principe suivre la situation des administrations publiques provinciales afin d’être concurrentielles dans la recension et rétention des travailleurs dans leur secteur. Ainsi, il y a un écart favorable dans les taux horaires réels de salaire pour l’Ontario dans les trois années retenues pour 50 % (5 sur 10) des catégories éligibles de travailleurs. Un retour vers les administrations publiques provinciales montre un recoupage important des mêmes catégories en cause. La situation inverse favorisant le Québec ne s’observe que pour une seule catégorie : “Personnel de bureau”.

Au niveau de la comparaison des ratios des taux horaires réels moyens de salaire d’une catégorie sur le taux horaire moyen de salaire à l’échelle des provinces respectives, la situation se reverse de façon significative. Ici, le Québec domine pour les trois années dans 50 % des catégories retenues contre un seul cas pour l’Ontario. D’autres cas ponctuellement s’ajoutent à cette dominance. En d’autres termes, la position relative de plusieurs catégories de travailleurs œuvrant dans l’administration publique fédérale au Québec est supérieure à son vis-à-vis œuvrant dans l’administration publique fédérale en Ontario, même si son taux horaire réel de salaire est inférieur.

Tableau 7 : Diverses comparaisons des taux horaires réels moyens de salaire dans les occupations entre les administrations publiques fédérales au Québec et en Ontario

Administration publique fédérale	2008						2009						2010					
	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle
	Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario	
Directeurs spécialistes/directrices spécialistes	2,1483	1,9357	0,2127	42,6607	42,4500	0,2107	2,0137	1,9733	0,0403	41,5573	44,4807	-2,9234	2,0172	1,7767	0,2405	42,1712	40,2595	1,9117
Autres directeurs/directrices	1,8250	2,0775	-0,2525	36,2402	45,5613	-9,3210	1,9501	1,9609	-0,0108	40,2457	44,2008	-3,9550	1,7589	2,0579	-0,2990	36,7713	46,6323	-9,8610
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1,5587	1,4794	0,0793	30,9524	32,4447	-1,4924	1,6337	1,5178	0,1159	33,7166	34,2126	-0,4961	1,5604	1,4363	0,1241	32,6227	32,5476	0,0752
Personnel administratif et de réglementation	1,2978	1,2297	0,0681	25,7704	26,9680	-1,1976	1,2031	1,1675	0,0356	24,8294	26,3161	-1,4867	1,2532	1,1789	0,0743	26,2002	26,7147	-0,5145
Personnel de bureau	1,0874	0,9336	0,1538	21,5938	20,4747	1,1191	1,0664	0,9709	0,0955	22,0082	21,8857	0,1224	1,1222	0,9744	0,1478	23,4610	22,0810	1,3800
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	1,6658	1,6389	0,0269	33,0779	35,9414	-2,8635	1,7362	1,5904	0,1459	35,8320	35,8479	-0,0159	1,6744	1,6316	0,0428	35,0044	36,9711	-1,9667
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1,5129	1,4062	0,1067	30,0434	30,8392	-0,7958	1,6792	1,3779	0,3013	34,6547	31,0598	3,5949	1,5737	1,3924	0,1813	32,8991	31,5512	1,3479
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	1,7157	1,6573	0,0584	34,0704	36,3453	-2,2749	1,6651	1,6451	0,0200	34,3630	37,0810	-2,7180	1,7290	1,7580	-0,0290	36,1471	39,8368	-3,6897
Personnel professionnel des arts et de la culture	1,3387	1,4417	-0,1030	26,5837	31,6181	-5,0344	1,4620	1,5313	-0,0693	30,1718	34,5158	-4,3439	1,3725	1,2418	0,1308	28,6947	28,1387	0,5560
Personnel des services de protection	1,2990	1,2921	0,0069	25,7955	28,3368	-2,5413	1,1336	1,2922	-0,1586	23,3952	29,1276	-5,7323	1,3698	1,3407	0,0291	28,6382	30,3803	-1,7421

Tableau 8 : Diverses comparaisons des taux de salaire moyens dans les occupations entre les administrations publiques fédérales au Québec et en Colombie-Britannique

Administration publique fédérale	2008						2009						2010					
	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle
	Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB	
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance							1,6337	1,5312	0,1025	33,7166	34,1761	-0,4596						
Personnel administratif et de réglementation	1,2978	1,1202	0,1775	25,7704	24,0324	1,7380	1,2031	1,1334	0,0697	24,8294	25,2977	-0,4683	1,2532	1,1400	0,1132	26,2002	26,0087	0,1915
Personnel de bureau	1,0874	1,0288	0,0586	21,5938	22,0707	-0,4769	1,0664	1,0539	0,0125	22,0082	23,5221	-1,5140	1,1222	0,9917	0,1305	23,4610	22,6259	0,8351
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1,5129	1,3342	0,1788	30,0434	28,6220	1,4214	1,6792	1,3188	0,3604	34,6547	29,4353	5,2194	1,5737	1,4721	0,1015	32,8991	33,5860	-0,6869
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	1,7157	1,5224	0,1933	34,0704	32,6604	1,4100												
Personnel des services de protection	1,2990	1,3709	-0,0719	25,7955	29,4094	-3,6140	1,1336	1,3263	0,1927	23,3952	29,6029	-6,2077	1,3698	1,3966	-0,0268	28,6382	31,8631	-3,2249

Les comparaisons du tableau 8 avec la Colombie-Britannique (moins riche en nombre de catégories retenues) montrent encore une dominance du Québec au niveau des ratios de rémunération relative. Il n'y a pas, par ailleurs, de dominance aussi forte de la Colombie-Britannique au niveau des taux horaires réels de salaire. Une exception importante est pour la catégorie "Personnel des services de protection" entièrement dominée sous toutes les formes de rémunération en faveur des travailleurs de la Colombie-Britannique.

Les comparaisons (tableau 9) avec les provinces du ROC montrent une domination nette et sans équivoque en faveur du Québec pour 6 catégories sur 9 (66,6 %). Dans ces catégories, pour toutes les années, et sous toutes les formes de rémunération, les travailleurs au Québec de l'administration publique fédérale sont favorisés.

Tableau 9 : Diverses comparaisons des taux de salaire moyens dans les occupations entre les administrations publiques fédérales au Québec et dans le reste du Canada excluant le Québec, l'Ontario, et la Colombie-Britannique

Administration publique fédérale	2008						2009						2010					
Québec - ROC	Ratio	Ratio	Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio	Ratio	Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle.	Ratio	Ratio	Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle
Occupation	Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC	
Directeurs spécialistes/directrices spécialistes	2,1483	1,6837	0,4646	42,6607	34,4204	8,2403	2,0137	1,5736	0,4400	41,5573	33,6400	7,9173	2,0172	1,7916	0,2255	42,1712	38,9727	3,1985
Autres directeurs/directrices	1,8250	1,6783	0,1467	36,2402	34,3098	1,9304	1,9501	1,7467	0,2034	40,2457	37,3402	2,9055	1,7589	1,8480	-0,0891	36,7713	40,1983	-3,4270
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1,5587	1,4060	0,1527	30,9524	28,7440	2,2084	1,6337	1,4223	0,2114	33,7166	30,4054	3,3111	1,5604	1,4135	0,1469	32,6227	30,7481	1,8747
Personnel administratif et de réglementation	1,2978	1,1856	0,1122	25,7704	24,2371	1,5333	1,2031	1,1259	0,0772	24,8294	24,0680	0,7615	1,2532	1,1392	0,1140	26,2002	24,7819	1,4183
Personnel de bureau	1,0874	0,9644	0,1231	21,5938	19,7148	1,8790	1,0664	0,9299	0,1365	22,0082	19,8779	2,1303	1,1222	0,9864	0,1358	23,4610	21,4570	2,0040
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	1,6658	1,7436	-0,0779	33,0779	35,6460	-2,5681	1,7362	1,6283	0,1080	35,8320	34,8080	1,0240	1,6744	1,5994	0,0750	35,0044	34,7909	0,2135
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1,5129	1,3568	0,1562	30,0434	27,7371	2,3063	1,6792	1,3978	0,2814	34,6547	29,8799	4,7748	1,5737	1,3538	0,2199	32,8991	29,4486	3,4505
Juges, avocats/avocates, psychologues, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, ministres du culte et agents/agentes des politiques et des programmes	1,7157	1,5678	0,1480	34,0704	32,0503	2,0201	1,6651	1,4412	0,2238	34,3630	30,8096	3,5534	1,7290	1,5360	0,1930	36,1471	33,4122	2,7349
Personnel des services de protection	1,2990	1,2617	0,0373	25,7955	25,7937	0,0018	1,1336	1,2828	-0,1492	23,3952	27,4225	-4,0272	1,3698	1,2886	0,0813	28,6382	28,0304	0,6078

Les comparaisons précédentes se transposent directement au niveau des services municipaux (tableaux 10-12), à savoir, les différentiels des taux horaires réels moyens de salaire et la rémunération relative d'une catégorie de ce secteur public relativement au taux de salaire moyen dans l'économie globale, c'est-à-dire la valorisation de ces travailleurs spécifiques au sein de chacun des secteurs municipaux représentés. Malheureusement, les échantillons bruts sont trop petits pour une vaste majorité de catégories de travailleurs pour qu'elles soient retenues. Pour les quelques statistiques significatives dont on dispose, nous observons une dominance à tous les égards de rémunération de l'Ontario vis-à-vis du Québec. Les mêmes constats s'appliquent pour la Colombie-Britannique. La situation est, par ailleurs, plus nuancée et moins stable pour les comparaisons avec le ROC. Sauf pour la catégorie "Personnel de bureau", l'année 2010 montre une dominance importante des autres catégories de travailleurs favorisant le ROC.

Tableau 10 : Diverses comparaisons des taux de salaire moyens dans les occupations entre les services municipaux entre le Québec et l'Ontario

Services Municipaux	2008						2009						2010					
	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle
	Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario		Québec	Ontario	
Personnel administratif et de réglementation													1,1116	1,1315	-0,0199	23,2396	25,6400	-2,4004
Personnel de bureau	0,9756	0,9963	-0,0207	19,3737	21,8502	-2,4765	1,0189	1,0635	-0,0446	21,0281	23,9726	-2,9446	1,0720	0,9941	0,0779	22,4122	22,5270	-0,1148
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées							1,2267	1,4418	-0,2151	25,3167	32,4990	-7,1823	1,2032	1,4111	-0,2079	25,1550	31,9752	-6,8202
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	0,6453	0,7442	-0,0989	12,8142	16,3206	-3,5063												
Personnel des services de protection	1,3317	1,3316	0,0001	26,4437	29,2025	-2,7588	1,3291	1,3312	-0,0021	27,4302	30,0065	-2,5764	1,2320	1,4059	-0,1739	25,7572	31,8581	-6,1009

Tableau 11 : Diverses comparaisons des taux de salaire moyens dans les occupations entre les services municipaux entre le Québec et la Colombie Britannique

Services Municipaux	2008						2009						2010					
	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio		Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle
	Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB		Québec	CB	
Personnel de bureau	0,9756	1,0556	-0,0799	19,3737	22,6452	-3,2715	1,0189	1,0186	0,0003	21,0281	22,7347	-1,7066	1,0720	1,0317	0,0403	22,4122	23,5378	-1,1256
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées							1,2267	1,4712	-0,2445	25,3167	32,8370	-7,5203						
Personnel des services de protection	1,3317	1,2988	0,0329	26,4437	27,8626	-1,4188	1,3291	1,4007	-0,0715	27,4302	31,2622	-3,8321	1,2320	1,3291	-0,0971	25,7572	30,3230	-4,5658

Tableau 12 : Diverses comparaisons des taux de salaire moyens dans les occupations entre les services municipaux entre le Québec et le reste du Canada excluant le Québec, l'Ontario, et la Colombie-Britannique

Services Municipaux	2008					2009					2010							
	Ratio	Ratio	Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle	Ratio	Ratio	Écart	Taux horaire réel		Diff. Réelle.	Ratio	Ratio	Écart	Taux horaire réel		
Occupation	Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC		Québec	ROC	
Personnel administratif et de réglementation							1,1955	1,0862	0,1093	24,6717	23,2200	1,4516	1,1116	1,2479	-0,1363	23,2396	27,1462	-3,9066
Personnel de bureau	0,9756	0,9635	0,0122	19,3737	19,6968	-0,3231	1,0189	0,9758	0,0431	21,0281	20,8609	0,1672	1,0720	0,9071	0,1649	22,4122	19,7326	2,6796
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées							1,2267	1,4028	-0,1761	25,3167	29,9877	-4,6710	1,2032	1,2754	-0,0721	25,1550	27,7428	-2,5878
Personnel des services de protection	1,3317	1,2780	0,0537	26,4437	26,1261	0,3177	1,3291	1,3764	-0,0472	27,4302	29,4225	-1,9924	1,2320	1,3160	-0,0840	25,7572	28,6272	-2,8700
Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé	0,9464	0,8575	0,0889	18,7941	17,5302	1,2638	0,8963	0,8608	0,0355	18,4969	18,4004	0,0964						

Conclusion

Dans une économie moins riche qu'une autre, il est normal que les taux horaires de salaires diffèrent. C'est ce que vit l'ensemble des Québécois, alors que le Québec dans le contexte canadien est une province pauvre parmi les provinces les plus peuplées du Canada.

Cette étude jette un regard original sur la structure de rémunération du secteur public au Québec et ailleurs au Canada. Le secteur public est un secteur plus protégé de la concurrence nationale ou internationale que le secteur privé. Pour apprécier l'effort collectif vis-à-vis des travailleurs du secteur public, il est intéressant de comparer leurs situations respectives au niveau des taux horaires de salaire avec le travailleur moyen de l'économie et de comparer ce type de ratio selon les juridictions publiques et par province. Les deux types de comparaison sont intéressants. La comparaison interne montre la situation privilégiée ou non des travailleurs publics relativement au travailleur moyen de son économie de référence. La comparaison des ratios entre provinces contrôle pour l'effet de richesse et met l'accent sur la valorisation relative de la profession ou métier exercé dans le secteur public au sein des économies respectives. Cette dernière comparaison a le mérite de comparer davantage des comparables dans la mesure où l'expertise requise dans les secteurs publics sont entre eux relativement homogènes, ce qui n'est pas entièrement le cas de la comparaison secteur public et secteur privé. Il est relativement acquis, par exemple, que le niveau de capital humain est supérieur dans le secteur public que dans le secteur privé.

Globalement, notre étude montre que les employés du secteur public au Canada au niveau des taux horaires moyens se tirent bien d'affaire. C'est particulièrement le cas des employés fédéraux quelle que soit la province de travail alors que presque la totalité des groupes répertoriés du secteur public montre un ratio supérieur à l'unité du taux horaire moyen de salaire sur le taux horaire moyen de salaire des provinces concernées.

Sur les comparaisons interprovinciales, 71,4 % des catégories retenues de travailleurs présentent pour les trois années analysées un différentiel de taux horaires réels de salaire qui

avantage l'Ontario. Cette proportion est de 55 % en faveur des groupes en Colombie-Britannique alors que la dominance des taux horaires réels de salaire des autres provinces canadiennes est moins nette relativement à la situation québécoise.

Lorsque l'on compare les rémunérations relatives, c'est-à-dire les comparaisons entre provinces des taux horaires moyens de salaire par groupes sur le taux horaire moyen des provinces respectives, la situation de dominance de l'Ontario en particulier s'atténue. Il y a quatre catégories pour lesquelles la situation est inversée, c'est-à-dire des catégories toujours dominées au niveau des taux horaires réels, mais l'importance relative accordée par Québec pour ces catégories se révèle, pour les années étudiées, supérieure à la situation ontarienne. Cette inversion de situation s'observe également en huit occasions de façon ponctuelle. Par rapport aux autres provinces canadiennes (excluant l'Ontario et la Colombie-Britannique), on observe une situation favorable au Québec pour plusieurs catégories de travailleurs.

Dans ce type de comparaison, les groupes ne logent pas tous à la même enseigne. Par exemple, les travailleurs enseignants québécois se tirent mieux d'affaire que les infirmières québécoises. Comment expliquer ce différentiel de valorisation? De fait, on pourrait penser que la pénurie d'infirmières au Québec devrait nous conduire à une situation opposée à celle que l'on observe. Or, Laberge et Montmarquette (2009) ont démontré que cette pénurie n'est peut-être pas si évidente lorsque l'on considère la moyenne d'heures travaillées des infirmières relativement à la moyenne ontarienne et canadienne.

Notons que pour l'administration publique fédérale, il est généralement préférable en termes relatifs de travailler au Québec qu'ailleurs au Canada.

Toute comparaison demeure un exercice complexe, mais notre étude montre qu'avant de crier à l'injustice et réclamer ce que leurs équivalents reçoivent ailleurs, il faut faire l'exercice en entier. Se plaindre d'un salaire inférieur alors que la rémunération relative des travailleurs publics d'une occupation donnée est supérieure à ce que l'on observe ailleurs énonce un bémol sérieux sur les parités exigées.

Malheureusement, les comparaisons ne sont jamais faciles par occupation étant donné les tailles souvent trop faibles des enquêtes. Pour compléter l'analyse, il faudrait aussi faire l'exercice en tenant compte de la rémunération globale soit, par exemple, la valeur des fonds de pension, les journées de maladie remboursées, la stabilité dans l'emploi, etc. Ces éléments sont souvent à l'avantage des employés du secteur public, mais peuvent également varier à l'intérieur du secteur et par province.

Références

Clark, A.E., Oswald, A.J., 1996. "Satisfaction and Comparison Income", *Journal of Public Economics*, 61, 359-381.

Easterlin, R.A., 1974. "Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence", in *Nations and Households in Economic Growth*, P.A. David and M.W. Reder (eds.), New York: Academic Press, 89-125.

Easterlin, R.A., 1995. "Will Raising the Incomes of All Increase the Happiness of All?", *Journal of Economic Behavior and Organization* 27, 35-47.

Laberge M., et C. Montmarquette. 2009. Portrait des conditions de pratique et de la pénurie des effectifs infirmiers au Québec, CIRANO, 2009RP-01, janvier 2009, 63 pages.

Lévy-Garboua, L. et C. Montmarquette, 2004. "Reported Job Satisfaction : What Does It Mean?", *Journal of Socio-Economics*", 33(2), 135-151.