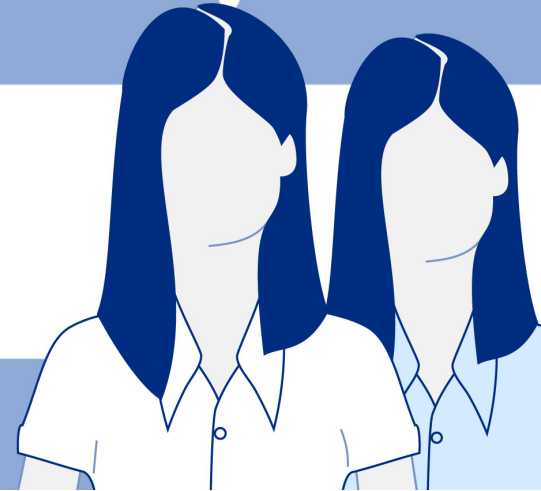


## Comparaison de la rémunération des secteurs public et privé au Québec, 2020

par Milagros Palacios et Nathaniel Li



### PRINCIPALES CONCLUSIONS

■ À partir de données sur les travailleurs individuels de janvier à décembre 2018, ce rapport estime l'écart salarial entre le secteur public et le secteur privé au Québec. Il évalue également quatre avantages non salariaux pour lesquels des données sont disponibles afin de quantifier les différences de rémunération dans les deux secteurs.

■ Après avoir tenu compte de facteurs comme le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la scolarité, l'ancienneté, la taille de l'entreprise, la permanence de l'emploi, le statut d'immigrant, l'industrie, la profession et le statut de travailleur à temps plein ou à temps partiel, les auteurs ont constaté que les travailleurs du secteur public du Québec (fédéral, provincial et local) bénéficiaient d'une prime salariale de 9,2 %, en moyenne, par rapport à leurs homologues du secteur privé en 2018. Si l'on prend en considération la différence de salaire entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués, la prime salariale pour le secteur public diminue à 5,8 %.

■ Les données disponibles sur les avantages non salariaux suggèrent que le secteur public présente un avantage par rapport au secteur privé. Par exemple, 95,1 % des travailleurs du secteur public au Québec sont couverts par un régime de retraite agréé, comparativement à 22,0 % des travailleurs du secteur privé. Parmi les personnes couvertes par un régime de pension agréé, 95,4 % des travailleurs du secteur public bénéficient d'une pension à prestations définies, contre 53,8 % des travailleurs du secteur privé.

■ En outre, les travailleurs du secteur public prennent leur retraite plus tôt que leurs homologues du secteur privé, soit environ trois ans en moyenne, et sont beaucoup moins susceptibles de perdre leur emploi (2,3 % dans le secteur privé contre 0,2 % dans le secteur public).

■ De plus, les travailleurs à temps plein du secteur public ont perdu plus de temps de travail en 2018 pour des raisons personnelles (16,9 jours en moyenne) que leurs homologues du secteur privé (10,2 jours).

## Introduction

Depuis 2015-2016, le Québec continue d'afficher des budgets ou des excédents équilibrés. Néanmoins, la dette demeure élevée. En tant que troisième province la plus endettée par rapport à la taille de l'économie (après Terre-Neuve-et-Labrador et l'Ontario) en 2019-2020, le Québec devrait payer 7,7 milliards de dollars, soit 6,6 % de ses revenus, en intérêts sur le service de sa dette (Québec, ministère des Finances, 2019; Fuss et Palacios, 2020). Alors que la réduction de la dette demeure dans la mire du gouvernement du Québec, un meilleur contrôle des dépenses sera essentiel. La rémunération des employés de l'État est un domaine de dépenses important à examiner de près, car elle représente environ la moitié des dépenses annuelles des programmes du gouvernement.

Avec un intérêt accru pour la comparaison des salaires et des avantages non salariaux dans le secteur public avec ceux du secteur privé, ce rapport s'appuie sur les recherches antérieures de l'Institut Fraser examinant la rémunération dans ces deux secteurs au Québec (Lammam, Palacios, Ren et Clemens, 2015b; Lammam, Palacios et Ren, 2017). À l'aide de données sur les travailleurs individuels de janvier à décembre 2018, le rapport met à jour les estimations antérieures de l'écart salarial entre les travailleurs du secteur public au Québec (y compris les travailleurs des administrations fédérale, provinciales et locales) et leurs homologues du secteur privé. Il évalue également quatre avantages non salariaux pour lesquels des données sont disponibles afin de tenter de quantifier les différences de rémunération entre les deux secteurs.

D'emblée, il convient de souligner que les salaires ne sont qu'une composante de la rémunération totale. Diverses prestations non salariales comme les pensions, les assurances maladie et dentaire,

les vacances, les assurances vie et invalidité et autres influent sur le niveau général des rémunérations. Dans ce rapport, nous sommes incapables d'estimer la prime de rémunération totale générale dans le secteur public en raison d'un manque de données sur les avantages non salariaux. Nous présentons néanmoins les données disponibles sur les avantages non salariaux afin de mettre en lumière les différences entre les prestations reçues dans les secteurs public et privé.

La première section de ce rapport fournit quelques statistiques de base sur l'emploi dans les secteurs public et privé au Québec, tandis que la deuxième présente les résultats des calculs utilisés pour déterminer la prime salariale dans le secteur public. La troisième section évalue les données disponibles sur les avantages non salariaux afin de déterminer la probabilité qu'il y ait une prime pour les avantages non salariaux dans le secteur public comparativement au secteur privé<sup>1</sup>.

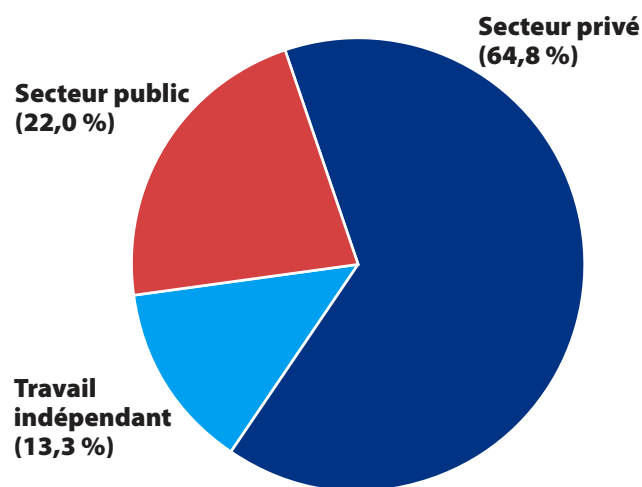
## Comparaison de la taille des secteurs public et privé

Avant d'analyser la rémunération dans les secteurs public et privé, il est utile de comparer les deux catégories d'une manière plus générale. La **figure 1** présente la composition de l'emploi total

---

1 Lammam, Palacios, Ren et Clemens (2015a) proposent des solutions possibles aux disparités de rémunération entre le secteur public et le secteur privé. Les options qu'ils proposent sont notamment les suivantes : 1) recueillir de meilleures données sur les salaires et les avantages non salariaux des travailleurs des secteurs public et privé; 2) reconnaître que la rémunération totale est ce qui importe, et non seulement les salaires; 3) veiller à ce que les renseignements sur les salaires et les avantages du secteur public soient transparents, accessibles et divulgués régulièrement; et 4) instituer des mécanismes, comme les commissions salariales, pour fixer les rémunérations.

**Figure 1 : Composantes (%) de l'emploi total au Québec, 2018**



Sources : Statistique Canada, 2019a; calculs effectués par les auteurs.

au Québec en 2018. Durant cette année, environ 937 000 travailleurs québécois, soit 22,0 % de l'emploi total, étaient employés dans le secteur public. Cela comprend les gouvernements fédéral, provinciaux et locaux, ainsi que les organismes gouvernementaux, les sociétés d'État et les établissements financés par le gouvernement comme les écoles (y compris les universités) et les hôpitaux (Statistique Canada, 2018)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Sauf indication contraire, les données utilisées dans cette section proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Il s'agit d'une enquête auprès des ménages réalisée avec un échantillon représentatif de la population civile âgée de 15 ans ou plus. Les personnes vivant dans les collectivités et autres établissements autochtones des provinces, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et la population institutionnalisée (par exemple, les détenus des établissements pénitentiaires et les patients des hôpitaux ou des centres d'hébergement et de soins de longue durée qui résident dans l'établissement depuis plus de six mois) sont exclus de cette enquête. Ensemble, ces groupes représentent une exclusion d'environ 2,0 % de la population âgée de 15 ans et plus (Statistique Canada, 2018).

En comparaison, le secteur privé employait 2,8 millions de travailleurs en 2018, soit 64,8 % de l'emploi total (Statistique Canada, 2019a). Les 13,3 % restants (environ 565 000) sont des travailleurs indépendants.

## Comparaison de la rémunération des secteurs public et privé au Québec

Un certain nombre d'études ont quantifié empiriquement les différences de salaire entre des professions analogues dans les secteurs privé et public. Presque toutes ces études ne mesurent que les différences de salaire entre le secteur public et le secteur privé, et ce, en raison du manque de données sur les avantages non salariaux. Les recherches canadiennes portant sur les différences de salaire entre les deux secteurs au cours des trois dernières décennies signalent systématiquement une prime pour les travailleurs du secteur public<sup>3</sup>. Les primes salariales varient selon la source de données et la période. Il est toutefois indéniable qu'il existe bel et bien une prime<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Pour un examen approfondi des écarts de salaires dans les secteurs public et privé au Canada, voir Lammam, Palacios, Ren et Clemens, 2015a.

<sup>4</sup> La raison de la prime dans le secteur public est double. Le processus de détermination des salaires dans le secteur public est nettement différent de celui du secteur privé. Tout d'abord, dans le secteur public, il est en grande partie déterminé par des facteurs politiques, tandis que dans le secteur privé, il est essentiellement guidé par les forces du marché et les contraintes de profit. Puis, ces différences sont amplifiées par le contexte de monopole dans lequel le secteur public exerce ses activités, tandis que le secteur privé est confronté à un environnement concurrentiel. Pour une explication plus détaillée des causes de la prime de rémunération observée dans le secteur public, voir Lammam, Palacios, Ren et Clemens, 2015a.

## **Méthode et sources de données**

Ce rapport fournit de nouveaux calculs pour la prime salariale du secteur public au Québec. Il utilise des données mensuelles cumulatives sur les travailleurs individuels provenant de l'Enquête sur la population active menée de janvier à décembre 2018 (Statistique Canada, 2019b)<sup>5</sup>. Le principal avantage des données de cette enquête est que les travailleurs du secteur public sont explicitement identifiés, alors qu'ils ne le sont pas dans les données de l'Enquête nationale auprès des ménages<sup>6</sup>. L'échantillon de l'Enquête sur la population active du Québec est composé de 108 750 personnes pour qui le taux de salaire horaire, l'âge, le sexe, la scolarité, l'état matrimonial, le type de travail et d'autres caractéristiques sont disponibles. L'analyse couvre uniquement les employés rémunérés du secteur public et du secteur privé (personnes de 15 ans et plus ayant un revenu d'emploi). Elle exclut les travailleurs indépendants, les chômeurs et les personnes hors du marché du travail. L'Enquête sur la population active ventile les données par secteur (public et privé), mais ne fournit pas de données pour les différents paliers de gouvernement. Par conséquent, la prime salariale du secteur public dans cette section comprend les travailleurs des gouvernements fédéral, provincial et locaux du Québec<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> L'Enquête sur la population active est une enquête mensuelle. Toutefois, les données utilisées pour l'analyse empirique dans ce rapport sont des données cumulatives sur la période de 12 mois allant de janvier à décembre 2018.

<sup>6</sup> L'Enquête sur la population active comporte une variable « catégorie de travailleurs » qui indique si l'employeur est une entreprise publique ou privée, tandis que l'Enquête nationale auprès des ménages ne comporte pas de variable permettant de distinguer les employeurs publics des employeurs privés.

<sup>7</sup> Selon l'Enquête sur la population active, le secteur public regroupe les personnes travaillant pour le gouvernement général fédéral (c'est-à-dire l'administration

## **La prime salariale du secteur public — résultats de l'analyse empirique**

L'analyse présentée dans cette section met à jour l'analyse faite par Lammam, Palacios et Ren (2017) et fait suite aux travaux universitaires antérieurs de Gunderson, Hyatt et Riddell (2000)<sup>8</sup>. Un modèle des moindres carrés ordinaires (MCO) a été utilisé pour déterminer l'existence d'une

---

publique fédérale), les entreprises commerciales du gouvernement fédéral, le gouvernement général provincial, les établissements provinciaux de santé et de services sociaux, les universités, les collèges et les cégeps, les établissements professionnels et commerciaux, les entreprises commerciales du gouvernement provincial, le gouvernement général local, les commissions scolaires locales et les entreprises commerciales du gouvernement local. Les membres des forces armées militaires sont exclus de l'enquête.

<sup>8</sup> Lammam, Palacios et Ren (2017) utilisent les données cumulatives de l'Enquête mensuelle sur la population active sur la période de 12 mois allant de janvier à décembre 2015 et calculent une prime salariale du secteur public de 37,9 %, sans tenir compte d'autres variables indépendantes, et de 9,1 % après avoir pris en compte le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la scolarité, le statut d'emploi, l'ancienneté, la taille de l'entreprise, le travail à temps plein ou partiel, la profession et la branche d'activité. La prime salariale du secteur public est de 5,5 % lorsque la syndicalisation est prise en considération. Ils ont exclu le statut d'immigrant dans leur modèle. En outre, les données de l'Enquête de 2018 sur la population active étaient réparties en différentes catégories d'industries et de professions par rapport à l'enquête de 2015. Dans leur analyse précédente, Lammam, Palacios et Ren (2017) ont utilisé la version 2001 de la Classification nationale des professions (CNP) qui divise les professions en 25 catégories et la version 2002 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), qui répartit les industries en 18 catégories. L'analyse actuelle recourt à la version 2016 de la CNP (Gouvernement du Canada, 2016), qui prévoit 40 professions, et à la version 2012 du SCIAN (Statistique Canada, 2012), lequel compte 21 industries. Ainsi, les résultats présentés ici ne sont pas directement comparables avec ceux de Lammam, Palacios et Ren, 2017.

prime salariale pour le secteur public par rapport au secteur privé et son montant éventuel. Pour plus de détails sur la méthodologie utilisée pour calculer la prime salariale du secteur public dans cette section, consultez Lammam, Palacios, Ren et Clemens, 2015b.

Le **tableau 1** résume les résultats de l'analyse de la prime salariale du secteur public au Québec. La colonne intitulée « Modèle 1 » présente le calcul de la prime salariale du secteur public sans tenir compte d'aucun facteur. Autrement dit, le modèle 1 représente un calcul qui omet des variables comme l'âge, l'expérience, la scolarité, etc., lesquelles, nous le savons, influencent les salaires. L'estimation du modèle 1 révèle que les salaires dans le secteur public québécois (y compris les travailleurs des secteurs publics fédéral, provincial et locaux) sont en moyenne 35,6 % plus élevés que dans le secteur privé.

Une façon plus appropriée de déterminer s'il existe une prime salariale dans le secteur public est de contrôler différents facteurs comme le sexe, l'âge, la scolarité, l'ancienneté, le type d'emploi (saisonnier, contractuel), le travail à temps partiel ou à temps plein, la taille de l'établissement, le statut d'immigrant, le secteur d'activité et la profession, qui ont une incidence sur les niveaux salariaux individuels. Le modèle 2 du tableau 1 permet de contrôler ces caractéristiques personnelles. Le contrôle de ces facteurs réduit la prime salariale du secteur public au Québec à 9,2 % en moyenne. Lorsque la syndicalisation est incluse dans le modèle 2, la prime passe à 5,8 %, ce qui constitue néanmoins un écart important.

Le modèle 2 fournit également des détails sur les différences de salaires horaires en fonction de diverses caractéristiques personnelles et professionnelles. Par exemple, après contrôle

des autres facteurs déterminant le salaire, les hommes gagnent en moyenne 10,8 % de plus que les femmes. Comme prévu, les niveaux d'éducation supérieurs (en particulier avec un certificat d'études postsecondaires ou plus) donnent lieu à des salaires plus élevés. En fait, les personnes qui obtiennent leur diplôme de fin d'études secondaires gagnent 4,5 % de plus que celles qui ont reçu une éducation primaire ou inférieure. Un diplômé universitaire gagne en moyenne 17,7 % de plus que les personnes n'ayant suivi qu'une scolarité primaire, tandis que celles qui ont un diplôme de deuxième cycle gagnent 22,6 % de plus. Les immigrants récents, définis comme ceux qui ont été admis il y a 10 ans ou moins, et les immigrants établis (admis depuis plus de 10 ans) gagnent, respectivement, 14,3 % et 7,2 % de moins que les non-immigrants. En outre, les personnes ayant un emploi permanent à plein temps et de longue durée gagnent, en moyenne, un salaire plus élevé que celles ayant un emploi temporaire à temps partiel et de courte durée. En moyenne, les personnes ayant un travail saisonnier, contractuel ou occasionnel gagnent entre 1,9 % et 4,2 % de moins que celles ayant un emploi permanent. Le salaire horaire de ceux qui travaillent à temps partiel est inférieur de 4,6 % à celui de ceux qui ont un emploi à temps plein.

### **Comparaison des avantages non salariaux dans les secteurs public et privé du Québec**

Bien que les travailleurs du secteur public québécois touchent une prime salariale, cela ne nous révèle pas si leur rémunération totale est supérieure, comparable ou inférieure à celle des travailleurs du secteur privé. En effet, les salaires ne constituent qu'une partie de la rétribution intégrale des employés.

[suite à la page 10]



**Tableau 1 : Prime salariale du secteur public et écarts salariaux en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles au Québec, 2018**

(Variable dépendante = logarithme du salaire horaire)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 2 (contrôle de la syndicalisation)
	Coefficient	Coefficient	Coefficient
<b>Secteur des travailleurs</b>			
(Personnel du secteur privé)	Référence	Référence	Référence
Personnel du secteur public	35,6 (0,3)***	9,2 (0,4)***	5,8 (0,4)***
<b>Sexe</b>			
(Féminin)		Référence	Référence
Masculin		10,8 (0,2)***	10,7 (0,2)***
<b>Tranche d'âge</b>			
(De 15 à 19 ans)		Référence	Référence
De 20 à 24 ans		0,9 (0,5)*	0,7 (0,5)
De 25 à 29 ans		10,0 (0,5)***	9,6 (0,5)***
De 30 à 34 ans		15,8 (0,6)***	15,4 (0,5)***
De 35 à 39 ans		19,6 (0,6)***	19,3 (0,5)***
De 40 à 44 ans		20,5 (0,6)***	20,2 (0,6)***
De 45 à 49 ans		20,3 (0,6)***	20,1 (0,6)***
De 50 à 54 ans		18,4 (0,6)***	18,3 (0,6)***
De 55 à 59 ans		18,1 (0,6)***	17,8 (0,6)***
De 60 à 64 ans		13,7 (0,6)***	13,6 (0,6)***
De 65 à 69 ans		7,2 (0,8)***	7,3 (0,8)***
70 ans et plus		5,5 (1,1)***	5,6 (1,1)***
<b>État matrimonial</b>			
(Marié)		Référence	Référence
En union de fait		0,1 (0,2)	0 (0,2)
Veuf		-3,8 (1,0)***	-3,9 (1,0)***
Séparé		-0,5 (0,6)	-0,5 (0,6)
Divorcé		-1,1 (0,5)**	-1,3 (0,5)***
Célibataire, jamais marié		-3,8 (0,3)***	-3,8 (0,3)***
<b>Niveau de scolarité le plus élevé</b>			
(De 0 à 8 ans)		Référence	Référence
Études secondaires non complétées		0,4 (0,6)	0,4 (0,6)
Diplôme d'études secondaires		4,5 (0,6)***	4,4 (0,6)***
Études postsecondaires non complétées		5,1 (0,6)***	5,0 (0,6)***
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires		8,7 (0,6)***	8,4 (0,5)***
Baccalauréat		17,7 (0,6)***	17,7 (0,6)***
Diplôme supérieur au baccalauréat		22,6 (0,7)***	22,9 (0,7)***

**Tableau 1 (continu) : Prime salariale du secteur public et écarts salariaux en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles au Québec, 2018**

(Variable dépendante = logarithme du salaire horaire)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 2 (contrôle de la syndicalisation)
	Coefficient	Coefficient	Coefficient
<b>Ancienneté au travail</b>			
(Ancienneté de 1 à 5 mois)		Référence	Référence
(Ancienneté de 6 à 11 mois)		1,1 (0,4)***	0,7 (0,4)*
Ancienneté de 1 à 5 ans		2,6 (0,3)***	2,0 (0,3)***
Ancienneté de 6 à 10 ans		7,2 (0,3)***	6,3 (0,3)***
Ancienneté de 11 à 20 ans		14,7 (0,3)***	13,3 (0,3)***
<b>Statut d'emploi permanent ou temporaire</b>			
(Permanent)		Référence	Référence
Emploi temporaire saisonnier		-4,2 (0,5)***	-3,8 (0,5)***
Emploi temporaire à durée déterminée ou contractuel		-3,9 (0,4)***	-3,8 (0,4)***
Emploi temporaire occasionnel ou autre emploi temporaire		-1,9 (0,5)***	-1,8 (0,5)***
<b>Horaire de travail à temps plein ou à temps partiel</b>			
(À temps plein)		Référence	Référence
À temps partiel		-4,6 (0,3)***	-4,5 (0,3)***
<b>Nombre d'employés sur le lieu de travail</b>			
(Moins de 20 employés)		Référence	Référence
De 20 à 99 employés		5,8 (0,2)***	4,8 (0,2)***
De 100 à 500 employés		11,8 (0,3)***	10,1 (0,3)***
Plus de 500 employés		16,4 (0,3)***	14,7 (0,3)***
<b>Secteur d'activité (version 2012 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord [SCIAN])</b>			
(Agriculture)		Référence	Référence
Foresterie, exploitation forestière et activités de soutien en foresterie		25,0 (1,8)***	23,9 (1,8)***
Pêche, chasse et piégeage		27,7 (5,0)***	27,6 (4,9)***
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz		48,1 (1,6)***	47,4 (1,6)***
Services publics		45,2 (1,8)***	45,0 (1,8)***
Construction		41,9 (1,6)***	40,3 (1,6)***
Fabrication - biens durables		28,3 (1,6)***	28,1 (1,6)***
Fabrication - biens non durables		24,2 (1,6)***	23,6 (1,6)***
Commerce de gros		28,0 (1,6)***	28,3 (1,6)***
Commerce de détail		12,7 (1,6)***	12,4 (1,6)***
Transport et entreposage		25,8 (1,6)***	25,4 (1,6)***
Finances et assurance		30,1 (1,6)***	29,9 (1,6)***
Services immobiliers et services de location et de location à bail		25,5 (1,8)***	25,7 (1,8)***
Services professionnels, scientifiques et techniques		27,1 (1,6)***	27,3 (1,6)***

**Tableau 1 (continu) : Prime salariale du secteur public et écarts salariaux en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles au Québec, 2018**

(Variable dépendante = logarithme du salaire horaire)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 2 (contrôle de la syndicalisation)
	Coefficient	Coefficient	Coefficient
<i>Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien</i>		23,9 (1,6)***	23,1 (1,6)***
<i>Services éducatifs</i>		20,7 (1,6)***	19,6 (1,6)***
<i>Soins de santé et assistance sociale</i>		16,8 (1,6)***	15,6 (1,6)***
<i>Information, culture et loisirs</i>		21,3 (1,6)***	20,6 (1,6)***
<i>Hébergement et services de restauration</i>		17,4 (1,6)***	17,9 (1,6)***
<i>Autres services (sauf l'administration publique)</i>		17,3 (1,6)***	17,3 (1,6)***
<i>Administration publique</i>		28,2 (1,6)***	26,9 (1,6)***
<b>Profession (version 2016 de la classification nationale des professions (CNP))</b>			
<i>(Cadres supérieurs)</i>		Référence	Référence
<i>Cadres intermédiaires spécialisés</i>		27,8 (1,8)***	27,0 (1,8)***
<i>Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle</i>		10,0 (1,9)***	8,3 (1,9)***
<i>Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique</i>		9,1 (1,9)***	8,0 (1,9)***
<i>Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance</i>		7,1 (1,8)***	4,8 (1,8)***
<i>Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif</i>		-15,8 (1,8)***	-18,4 (1,8)***
<i>Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires</i>		-19,0 (2,0)***	-21,2 (2,0)***
<i>Personnel de soutien de bureau</i>		-26,1 (1,8)***	-28,8 (1,8)***
<i>Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires</i>		-32,2 (1,9)***	-35,8 (1,9)***
<i>Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées</i>		10,0 (1,8)***	7,7 (1,8)***
<i>Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées</i>		-7,8 (1,8)***	-10,4 (1,8)***
<i>Personnel professionnel en soins infirmiers</i>		13,6 (1,9)***	10,2 (1,9)***
<i>Personnel professionnel des soins de santé (sauf soins infirmiers)</i>		21,6 (2,0)***	18,5 (2,0)***
<i>Personnel technique des soins de santé</i>		-6,1 (1,9)***	-9,2 (1,9)***
<i>Personnel de soutien des services de santé</i>		-25,0 (1,9)***	-28,9 (1,9)***
<i>Personnel professionnel en services d'enseignement</i>		9,7 (1,9)***	5,9 (1,9)***
<i>Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires</i>		10,2 (1,9)***	7,1 (1,9)***
<i>Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement</i>		-11,3 (1,9)***	-15,1 (1,9)***
<i>Personnel des services de protection publics de première ligne</i>		1,5 (2,0)	-1,3 (2,0)
<i>Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique</i>		-23,9 (2,0)***	-26,6 (2,0)***
<i>Personnel professionnel des arts et de la culture</i>		-6,6 (2,1)***	-9,7 (2,1)***
<i>Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs</i>		-21,5 (1,9)***	-23,8 (1,9)***
<i>Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées</i>		-22,7 (1,9)***	-25,0 (1,8)***
<i>Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés</i>		-33,9 (1,8)***	-37,1 (1,8)***
<i>Représentants/représentantes des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail</i>		-29,0 (1,8)***	-31,8 (1,8)***
<i>Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés</i>		-30,5 (1,8)***	-34,0 (1,8)***



**Tableau 1 (continu) : Prime salariale du secteur public et écarts salariaux en fonction des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles au Québec, 2018**

(Variable dépendante = logarithme du salaire horaire)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 2 (contrôle de la syndicalisation)
	Coefficient	Coefficient	Coefficient
Personnel de soutien des ventes		-37,1 (1,9)***	-40,9 (1,8)***
Personnel de soutien en service et autre personnel de service, non catégorisé ailleurs		-38,8 (1,8)***	-42,5 (1,8)***
Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries		-7,1 (1,8)***	-12,7 (1,8)***
Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement		-10,8 (1,8)***	-14,6 (1,8)***
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires		-32,6 (1,9)***	-36,4 (1,9)***
Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien		-29,1 (1,8)***	-32,8 (1,8)***
Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé		-25,1 (2,0)***	-29,6 (2,0)***
Superviseurs/superviseuses et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe		-9,3 (2,1)***	-12,2 (2,1)***
Personnel en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe		-19,4 (2,4)***	-22,5 (2,4)***
Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles		-35,4 (2,3)***	-38,3 (2,3)***
Personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services publics et opérateurs/opératrices de poste central de contrôle		-18,0 (2,0)***	-21,4 (2,0)***
Opérateurs/opératrices de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé		-30,7 (1,9)***	-36,0 (1,9)***
Monteurs/monteuses dans la fabrication		-37,0 (1,9)***	-41,5 (1,9)***
Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services publics		-38,0 (2,0)***	-43,1 (2,0)***
<b>Statut d'immigrant</b>			
(Non immigrant)		Référence	Référence
Immigrant, admis 10 ans ou moins auparavant		-14,3 (0,5)***	-14,1 (0,5)***
Immigrant, admis 10 ans ou plus auparavant		-7,2 (0,4)***	-7,1 (0,4)***
<b>Statut syndical</b>			
(Membre de syndicat)			Référence
Non membre, mais couvert par un contrat syndical ou une convention collective			-2,9 (0,5)***
Non syndiqué			-7,8 (0,2)***
Constant	302,9 (0,2)***	261,9 (2,5)***	273,5 (2,5)***
N	108,750	108,750	108,750
Coefficient de détermination corrigé	0,12	0,61	0,61

Remarques : a) Les variables de contrôle utilisées dans les régressions comprennent le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la scolarité, l'ancienneté; le type d'emploi (saisonnier, contractuel), l'état de travail à temps partiel ou à temps plein, la taille de l'établissement, le statut d'immigrant, la province, la branche d'activité et la profession. b) Le travail indépendant est exclu. c) Les chiffres entre parenthèses sont les erreurs types des coefficients de régression. d) \*, \*\* et \*\*\* indiquent une signification statistique aux niveaux de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

Source : Statistique Canada, 2019b; calculs effectués par les auteurs.

Malheureusement, les données sur le plan individuel relatives aux avantages non salariaux, comme les pensions, les vacances et les prestations de santé, ne sont pas facilement accessibles au Canada, ce qui explique le manque de recherches sur cet aspect de la rémunération des employés. Il est essentiel que l'organisme statistique canadien, Statistique Canada, élargisse son enquête actuelle afin de commencer à collecter et à analyser les données sur les avantages non salariaux.

Heureusement, certaines données cumulatives sur les avantages non salariaux peuvent être examinées afin de comparer de façon sommaire les avantages non salariaux du secteur public du Québec à ceux des travailleurs du secteur privé de la province. Quatre types de données sur les avantages non salariaux sont examinés : les régimes de retraite agréés, l'âge moyen de la retraite, la perte d'emploi (comme indicateur de la sécurité de l'emploi) et le taux d'absence des salariés à temps plein.

### **Régimes de retraite agréés**

La prestation de retraite est la première prestation non salariale à prendre en considération. Cet avantage comporte deux volets importants. Le premier est le pourcentage de travailleurs des deux secteurs qui participent à un régime de retraite agréé (RRA). Le deuxième volet est le type de régime de retraite dans chaque secteur. Le **tableau 2** résume les données sur les prestations de retraite pour le Québec et le Canada.

La différence entre la couverture des retraites agréées dans les secteurs public et privé est considérable. En 2018, 22,0 % des travailleurs du secteur privé au Québec étaient couverts par un régime de retraite agréé, comparativement à 95,1 % des travailleurs du secteur public; autrement dit, si un peu plus de 2 travailleurs sur 10 du secteur privé disposent d'un régime de retraite agréé, c'est la norme pour les travailleurs du

secteur public. Cet écart entre les deux secteurs est également évident lorsque l'on se penche sur le deuxième volet, à savoir le type de régime de retraite dans chaque secteur.

Un régime à prestations définies offre aux travailleurs une prestation garantie à la retraite. Un régime à cotisations définies, en revanche, offre aux salariés une prestation fondée sur leurs cotisations, les cotisations de leur employeur et les revenus de l'épargne-retraite au fil du temps. Le régime à prestations définies est de plus en plus rare dans le secteur privé en raison de ses coûts et risques élevés pour les employeurs. En effet, dans un régime de retraite à prestations définies, l'employeur assume tout le risque financier puisque l'employé est assuré de recevoir les prestations. Si le rendement du fonds de placement de la pension ne correspond pas aux attentes, l'employeur doit augmenter les cotisations au régime pour financer entièrement la prestation garantie.

Les données comparatives présentées dans le tableau 2 illustrent la rareté croissante des pensions à prestations définies dans le secteur privé par rapport à la prévalence de ces régimes de retraite dans le secteur public. En 2018, parmi les travailleurs du Québec qui étaient couverts par un régime de retraite, 95,4 % de ceux du secteur public touchaient une pension à prestations déterminées, comparativement à 53,8 % de ceux du secteur privé. Alors qu'un peu plus de la moitié des participants aux régimes de retraite dans le secteur privé disposent d'une pension avec une prestation garantie à la retraite, une prestation garantie est la norme dans le secteur public. Au Québec, les travailleurs du secteur public sont beaucoup plus susceptibles de participer à un régime de retraite agréé et de recevoir une pension à prestations déterminées que leurs homologues du secteur privé.

**Tableau 2 : Participants à un régime de retraite agréé (RPA) au Québec et au Canada, par type de régime et par secteur, le 1<sup>er</sup> janvier 2018**

	Québec			Canada		
	Total	Secteur privé	Secteur public	Total	Secteur privé	Secteur public
Nombre total de participants bénéficiaires d'un RPA :	1 552 870	661 502	891 368	6 325 712	2 999 716	3 325 996
<i>Régimes à prestations déterminées</i>	1 206 610	356 106	850 504	4 240 414	1 219 867	3 020 547
<i>Régimes à cotisations déterminées</i>	223 727	206 753	16 974	1 161 400	1 009 870	151 530
<i>Autres régimes de retraite</i>	122 533	98 643	23 890	923 898	769 979	153 919
Emploi total, 2018	3 943 800	3 006 900	936 900	17 113 400	13 322 300	3 791 100
<b>Pourcentage d'employés couverts par des régimes de retraite</b>	<b>39,4</b>	<b>22,0</b>	<b>95,1</b>	<b>37,0</b>	<b>22,5</b>	<b>87,7</b>
En % du nombre total de participants						
<i>Régimes à prestations déterminées</i>	77,7	53,8	95,4	67,0	40,7	90,8
<i>Régimes à cotisations déterminées</i>	14,4	31,3	1,9	18,4	33,7	4,6
<i>Autres régimes de retraite</i>	7,9	4,9	2,7	14,6	25,7	4,6

Remarques : a) L'emploi total comprend les travailleurs des secteurs public et privé ainsi que les travailleurs indépendants dans des entreprises constituées en société (avec et sans aide rémunérée). Les entreprises indépendantes constituées en société sont incluses dans le secteur privé, car, à l'instar de leurs homologues des secteurs public et privé, elles sont en droit d'adhérer à un régime de pension agréé (RPA). b) Les données relatives aux régimes de pension agréés proviennent de l'Enquête annuelle sur les régimes de pension au Canada (ERPC). Par ailleurs, les données sur l'emploi total proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Bien que ces deux ensembles de données (ERPC et EPA) soient comparables, il convient de souligner certaines différences conceptuelles. Tout d'abord, les participants aux régimes de pension agréés (RPA) canadiens vivant dans les collectivités indiennes (dans n'importe quelle province ou n'importe quel territoire) ainsi que ceux qui travaillent à l'étranger (moins de 1 % de la participation totale aux RPA) sont inclus dans la composition du régime de pension, mais ces groupes sont exclus des estimations de l'EPA. Deuxièmement, les estimations de l'EPA sont des moyennes annuelles, tandis que la participation à un régime de retraite correspond au nombre de participants actifs et employés au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Enfin, l'EPA ne tient pas compte des membres à temps plein des forces armées. c) En raison de certaines différences conceptuelles entre l'ERPC et l'EPA, le pourcentage de salariés couverts par un régime de retraite pourrait être inférieur aux chiffres indiqués dans ce tableau. d) La somme des chiffres peut ne pas correspondre au total en raison de l'arrondissement.

Source : Statistique Canada, 2019a, 2019c; calculs effectués par les auteurs

## Âge moyen de la retraite

Les employés du secteur public au Québec non seulement gagnent plus et sont plus susceptibles d'être couverts par un régime de retraite, mais ils ont aussi tendance à prendre leur retraite plus tôt. Le [tableau 3](#) présente des données sur l'âge moyen de la retraite des travailleurs des secteurs public et privé de 2014 à 2018 pour l'ensemble du Canada et pour chaque province<sup>9</sup>. En moyenne, les employés du secteur public québécois ont

tendance à prendre leur retraite 3,0 ans plus tôt que leurs homologues du secteur privé<sup>10</sup>.

provinces. Des moyennes sur cinq ans (2014 à 2018) ont été utilisées pour tenter d'atténuer ce problème.

<sup>10</sup> Les auteurs ont également examiné l'âge médian de la retraite. Que l'on utilise l'âge moyen ou médian de la retraite, les travailleurs du secteur public québécois prennent leur retraite plus tôt que leurs homologues du secteur privé. Si l'on utilise l'âge médian, la différence en années est légèrement plus prononcée. Par exemple, les travailleurs du secteur public québécois prennent leur retraite 3,9 ans plus tôt que les employés du secteur privé si l'on utilise la valeur médiane plutôt que la moyenne.

<sup>9</sup> Statistique Canada note que les données sur l'âge de la retraite doivent être utilisées avec prudence en raison de la faible taille des échantillons, en particulier pour les

**Tableau 3 : Âge moyen de la retraite (années) au Québec, 2014 à 2018**

	Total	Employés du secteur public	Employés du secteur privé	Écart (années)		Total	Employés du secteur public	Employés du secteur privé	Écart (années)
Canada	63,5	61,5	64,0	2,4	ON	63,5	61,8	63,8	2,0
T.-N.-L.	62,2	59,7	63,9	4,2	MB	63,5	61,8	64,3	2,6
Î.-P.-É.	64,1	62,4	65,7	3,3	SK	64,1	62,0	63,9	1,9
N.-É.	63,0	61,1	64,0	2,9	AB	64,5	62,8	64,5	1,8
N.-B.	63,0	61,3	63,6	2,3	C.-B.	64,0	62,3	64,2	1,9
<b>QC</b>	<b>62,7</b>	<b>60,5</b>	<b>63,5</b>	<b>3,0</b>					

Remarques : a) Le total comprend les travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que les travailleurs autonomes (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés). b) L'écart en années peut ne pas être égal à celui affiché selon les données, car les âges de la retraite pour les secteurs public et privé sont arrondis.

Source : Statistique Canada, 2019d; calculs effectués par les auteurs

## **La perte d'emploi comme indicateur de la sécurité de l'emploi**

Une autre façon de comparer les employés du secteur public et du secteur privé consiste à examiner la probabilité que chaque groupe subisse des pertes d'emploi. Le **tableau 4** présente des données sur les pertes d'emploi en 2018 (à l'exclusion des travailleurs temporaires) pour l'ensemble du Canada et pour les provinces. Les causes de perte d'emploi sont multiples. Elles incluent le déménagement ou la fermeture de l'entreprise, la modification de la conjoncture économique ou un congédiement. En 2018, 2,3 % des personnes employées

dans le secteur privé ont perdu leur emploi au Québec, comparativement à seulement 0,2 % dans le secteur public. Ainsi, le taux de perte d'emplois était plus de 10 fois supérieur dans le secteur privé.

## **Taux d'absence des employés à temps plein**

Le **tableau 5** présente une mesure du taux d'absence dans les deux secteurs : nombre total de jours perdus par travailleur en 2018. Parmi les employés à temps plein, 10,2 jours en moyenne ont été perdus pour des raisons personnelles dans le secteur privé au Québec, contre 16,9 jours dans le secteur public (6,7 jours de plus).

## **Conclusion**

En 2018, les travailleurs du secteur public québécois gagnaient une prime salariale de 9,2 % en moyenne. Si l'on tient compte de la syndicalisation, la prime salariale baisse à 5,8 %. Ces résultats concordent avec des recherches antérieures sur les différences de salaire entre les deux secteurs. Bien que les données soient insuffisantes pour calculer ou faire une déclaration définitive sur les différences entre les avantages non

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

## Tableau 4 : Pertes d'emplois par secteur au Québec, 2018

	PERTES D'EMPLOIS (en milliers)			PERTES D'EMPLOIS (% d'emploi)			
	Total	Secteur privé	Secteur public	Total	Secteur privé	Secteur public	Écart (points de pourcentage)
Canada	310,3	16,3	294,0	2,0	0,4	2,4	2,0
T.-N.-L.	10,8	0,7	10,1	5,2	1,1	7,1	6,1
Î.-P.-É.	1,5	s.o.	1,4	2,3	s.o.	3,1	s.o.
N.-É.	7,9	s.o.	7,5	2,0	s.o.	2,7	s.o.
N.-B.	9,8	0,5	9,3	3,1	0,6	4,1	3,6
<b>QC</b>	<b>65,3</b>	<b>2,1</b>	<b>63,2</b>	<b>1,8</b>	<b>0,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1</b>
ON	115,1	7,0	108,1	1,9	0,5	2,3	1,8
MB	9,1	0,9	8,2	1,6	0,6	2,1	1,5
SK	10,3	0,7	9,6	2,2	0,5	2,9	2,4
AB	49,9	2,8	47,1	2,6	0,6	3,2	2,5
C.-B.	30,6	s.o.	29,6	1,5	s.o.	1,8	s.o.

Remarques : a) L'emploi total comprend les travailleurs des secteurs public et privé. Le travail indépendant est exclu. b) Les raisons de la perte d'un emploi sont notamment 1) le déménagement de l'entreprise, 2) la cessation d'activité de l'entreprise, 3) les conditions commerciales et 4) le congédiement par l'employeur. Les pertes d'emploi résultant de la fin d'un emploi temporaire, occasionnel ou saisonnier ne sont pas prises en compte. c) L'écart en années peut ne pas être égal à celui affiché selon les données, car les âges de la retraite pour les secteurs public et privé sont arrondis. d) « s.o. » indique des estimations qui sont supprimées (ne peuvent être publiées), car les données sont sous le seuil de confidentialité. Ce seuil est de 1 500 pour le Canada, le Québec, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique, inférieur à 500 pour Terre-Neuve-et-Labrador, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, le Manitoba et la Saskatchewan et inférieur à 200 pour L'Île-du-Prince-Édouard. Pour les niveaux de suppression dans les régions métropolitaines de recensement (RMR), les agglomérations de recensement (AR) et les régions économiques (RE), utilisez les niveaux de suppression provinciaux respectifs ci-dessus.

Source : Statistique Canada, 2019a; calculs effectués par les auteurs.

## Tableau 5 : Nombre total de jours perdus au Québec par employé à temps plein, par secteur, 2018

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

Remarques : a) Les données relatives aux absences ne concernent que des raisons personnelles, c'est-à-dire la maladie ou l'invalidité, ou des responsabilités personnelles ou familiales; b) Les jours perdus par travailleur sont calculés en multipliant le taux d'inactivité (nombre d'heures perdues par rapport aux heures hebdomadaires habituellement travaillées par les travailleurs à temps plein) par le nombre estimé de jours de travail dans l'année (250). Le nombre estimé de jours de travail dans l'année (250) est conforme à d'autres recherches dans le domaine. Ce nombre suppose que l'employé type à temps plein travaille une semaine de cinq jours et a droit à tous les jours fériés (environ 10 jours par année). Ainsi, l'offre annuelle de main-d'œuvre potentielle d'un travailleur type serait de 52 semaines multipliées par 5, moins 10 jours fériés, soit 250 jours. Cela permet de calculer les jours perdus par travailleur au cours d'une année.

Source : Statistique Canada, 2019f; calculs effectués par les auteurs.

## Références

Fuss, Jake, et Milagros Palacios (2020). *The Growing Debt Burden for Canadians*. <<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/growing-debt-burden-for-canadians.pdf>>, en date du 21 janvier 2020.

Gunderson, Morley, Douglas Hyatt, et Craig Riddell (2000). *Pay Differences between the Government and Private Sectors: Labour Force Survey and Census Estimates*. Document de discussion des RCRPP, no W10, collection Human Resources in Government. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Lammam, Charles, Milagros Palacios, et Feixue Ren (2017). *Comparing Public and Private Sector Compensation in Quebec, 2017*. <<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-quebec-2017.pdf>>, en date du 21 janvier 2020.

Lammam, Charles, Milagros Palacios, Feixue Ren, et Jason Clemens (2015a). *Comparing Public and Private Sector Compensation in Canada*. <<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-canada.pdf>>, en date du 28 novembre 2019.

Lammam, Charles, Milagros Palacios, Feixue Ren, et Jason Clemens (2015b). *Comparing Public and Private Sector Compensation in Quebec*. <<https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-QC.pdf>>, en date du 21 janvier 2020.

Gouvernement du Canada (2016). *Classification nationale des professions – 2016*. <<https://noc.esdc.gc.ca/LesVersions/ModificationsCnp/8b3bdbd452f14e5486518655c32534db?objectid=m%2booqGFPIFLAj6iYM7KXFQ%3d%3d&GoCTemplateCulture=fr-CA>>, en date du 16 janvier 2020.

Québec, ministère des Finances (2019). *Le point sur la situation économique et financière du Québec, automne 2019*. Gouvernement du Québec. <[http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Autres/fr/AUTFR\\_lepointNov2019.pdf](http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Autres/fr/AUTFR_lepointNov2019.pdf)>, en date du 21 janvier 2020.

Statistique Canada (2012). *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012*. <<https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/scian/2012/index>>, en date du 16 janvier 2020.

Statistique Canada (2018). *Guide de l'Enquête sur la population active*. No 71-543-G au catalogue. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-543-g/71-543-g2018001-fra.htm>>, en date du 19 décembre 2019.

Statistique Canada (2019a). Tableau 14-10-0027-01. *Emploi selon la catégorie de travailleur, annuel (x 1 000)*. <[https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request_locale=fr)>, en date du 19 décembre 2019.

Statistique Canada (2019b). *Enquête sur la population active (mensuelle)*. Fichier de microdonnées (de janvier à décembre 2019). Commandé auprès de Statistique Canada et envoyé par ce dernier le 11 septembre 2019.



Statistique Canada (2019c). Participants aux régimes de retraite agréés (RRA), par type de régime et par secteur, 2018. Tableau personnalisé fourni par Statistique Canada (reçu le 17 octobre 2019).

Statistique Canada (2019d). Âge moyen et médian de la retraite selon le sexe et la catégorie de travailleurs, Canada et provinces, moyenne annuelle. Tableau personnalisé tiré de l'Enquête sur la population active fourni par Statistique Canada (reçu le 1<sup>er</sup> octobre 2019).

Statistique Canada (2019e). Perte d'emploi par raisons et par catégorie de travailleurs pour le Canada et les provinces. Tableau personnalisé tiré de l'Enquête sur la population active fourni par Statistique Canada (reçu le 11 octobre 2019).

Statistique Canada (2019f). Taux d'absence des employés à temps plein selon le sexe et les secteurs public et privé, Canada et provinces. Tableau personnalisé tiré de l'Enquête sur la population active fourni par Statistique Canada (reçu le 1<sup>er</sup> octobre 2019).

## Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier les auteurs des versions antérieures de cette étude pour leurs contributions, notamment Jason Clemens, Charles Lammam, Feixue Ren et David Jacques. Ils remercient également les réviseurs anonymes des versions antérieures de cet article. Toute erreur ou omission restante relève de la seule responsabilité des auteurs. Les chercheurs ayant travaillé de manière indépendante, les opinions et les conclusions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du conseil d'administration de l'Institut Fraser, du personnel ou des collaborateurs. Cette publication ne suggère en aucun cas que l'Institut Fraser, ses administrateurs ou son personnel sont en faveur ou s'opposent à l'adoption d'un quelconque projet de loi ou qu'ils soutiennent ou s'opposent à un parti politique ou à un candidat en particulier.

## À propos de cette publication

© 2020 Institut Fraser Tous droits réservés. Sans autorisation écrite, seuls de brefs passages peuvent être cités dans des articles et des comptes rendus.

ISSN 2291-8620 | site Web : [www.fraserinstitute.org/fr](http://www.fraserinstitute.org/fr)

Pour les requêtes médias, appelez le 604.714.4582 ou écrivez à : [communications@fraserinstitute.org](mailto:communications@fraserinstitute.org)

Soutenez l'Institut : composez le 1.800.665.3558, poste 586 ou écrivez à : [development@fraserinstitute.org](mailto:development@fraserinstitute.org)

## Milagros Palacios

Milagros Palacios est codirectrice de l'Addington Centre for Measurement de l'Institut Fraser. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie industriel de l'Université catholique pontificale du Pérou et d'une maîtrise en économie de l'Université de Concepción, au Chili. Depuis son arrivée à l'Institut, M<sup>me</sup> Palacios a écrit ou coécrit plus de 150 études de recherche complètes, 100 commentaires et 4 livres. Ses récents commentaires ont été publiés dans de grands journaux canadiens comme le *National Post*, le *Toronto Sun*, le *Windsor Star* et le *Vancouver Sun*.



## Nathaniel Li

Nathaniel Li est économiste à l'Institut Fraser. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Fudan en Chine et d'un doctorat en économie alimentaire, agricole et des ressources de l'Université de Guelph. Avant de se joindre à l'Institut Fraser, il a travaillé pour l'Université de Toronto en tant que boursier postdoctoral et pour l'Université de Guelph en tant qu'associé de recherche. Ses travaux de recherche précédents ont été publiés dans de nombreuses revues universitaires de grande qualité évaluées par des pairs, notamment *Applied Economic Perspectives and Policy*, *Agricultural Economics*, *Preventive Medicine* et *Canadian Public Policy*. Ses recherches actuelles couvrent un vaste éventail de questions relatives aux politiques fiscales, éducatives et du marché du travail.

