

NOVEMBRE 2021

COMBIEN GAGNENT AU JUSTE LES TRAVAILLEURS QUÉBÉCOIS?

LE POINT SUR LES SALAIRES AU QUÉBEC ET EN ONTARIO

Mia Homsy et Simon Savard



À propos de l'Institut du Québec

L'Institut du Québec est un organisme à but non lucratif qui axe ses recherches et ses études sur les enjeux socioéconomiques auxquels le Québec fait face. Il vise à fournir aux autorités publiques et au secteur privé les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées, et ainsi contribuer à bâtir une société plus dynamique, compétitive et prospère.

Les auteurs aimeraient remercier Alain Dubuc pour sa contribution.

*Institut du Québec 3000, chemin de la Côte-Sainte-Catherine,
bur. 3.450, Montréal (Québec) H3T 2A7*

*institutduquebec.ca
@InstitutduQC*

*Pour citer ce rapport : Mia Homsy et Simon Savard, Combien gagnent au
juste les travailleurs québécois? — Le point sur les
salaires au Québec et en Ontario.*

Image de page couverture : @kindelmedia



Dépôt légal: quatrième trimestre 2021

ISBN: 978-2-9819934-1-0

*Bibliothèque et Archives nationales du Québec,
2021*

Bibliothèque et Archives Canada, 2021

Table des matières

Sommaire exécutif	4
Contexte	8
Qu'est-ce qu'un emploi payant au Québec?	12
Portrait des salaires au Québec : un seuil difficile à calculer	12
Distribution des salaires : plus d'emplois bien payés dans le secteur public.....	14
Comment se compare véritablement le Québec avec l'Ontario?	15
Des salaires horaires plus élevés et plus d'heures de travail expliquent l'écart de salaire annuel moyen entre les Québécois et les Ontariens	15
Écart du salaire horaire : des écarts plus importants pour les employés à temps plein	17
Des écarts plus importants pour le secteur public.....	17
Qu'est-ce qui explique la différence entre le salaire annuel moyen au Québec et en Ontario?	20
Les heures travaillées sont moindres au Québec qu'en Ontario et expliquent presque 30 % de la différence de salaire	21
L'impact de la structure industrielle sur les écarts salariaux entre le Québec et l'Ontario est faible.....	24
Simplement plus d'emplois mieux rémunérés en Ontario	26
Accroître les salaires: se méfier des approches mécaniques.....	29
Annexe 1 : Comment calculer le salaire annuel moyen des employés?	34
Annexe 2 : Sources des données	35
Mise en garde.....	35
L'Enquête sur l'Emploi, la rémunération et les heures (EERH).....	36
Annexe 3 : Pourquoi choisir 2019 comme année d'analyse des salaires	37



Sommaire exécutif

Depuis un an, les salaires, qui font rarement l'objet de débats publics, sont revenus au cœur de l'actualité. Le réajustement des rémunérations est régulièrement évoqué pour contrer les pénuries de main-d'œuvre et assurer la rétention du personnel, particulièrement dans les services publics. La hausse du salaire minimum est revenue sur le tapis et après le 15 \$ l'heure réclamée par de nombreux groupes, alors que d'autres ont même évoqué un seuil de 20 \$ l'heure.

Mais surtout, le premier ministre François Legault a fréquemment exprimé son intention d'accroître le salaire moyen des Québécois afin qu'il rattrape celui des Ontariens et son intention de lier l'aide publique aux projets qui assurent des salaires élevés, des « jobs payantes », définies par le gouvernement comme celles qui sont au-delà d'un seuil de 56 000 \$ par année, un niveau égal à ce qui est présenté comme le salaire annuel moyen.

Toutes ces questions exigent que l'on puisse disposer, pour assurer un débat public éclairé et l'établissement de politiques judicieuses, d'un portrait fidèle de l'état des salaires au Québec, de leur évolution, de leur comparaison avec d'autres juridictions, des mécanismes qui les déterminent.

C'est l'objet du présent rapport, qui se penche plus spécifiquement sur les cibles du gouvernement du Québec, mais qui fournit une grille d'analyse et des informations qui peuvent également être utiles pour d'autres dossiers, comme la fixation du salaire minimum ou l'établissement de la rémunération optimale.

Le rapport souligne que l'objectif gouvernemental de valoriser les emplois à rémunération élevée vise juste, car cela incarne de façon tangible des notions plus abstraites de hausse de la productivité, de création de valeur ajoutée et de croissance de la richesse. C'est aussi un premier pas vers un changement de paradigme nécessaire : migrer de l'objectif de la création d'emploi vers d'autres critères de développement économique plus adaptés aux défis socioéconomiques des prochaines décennies.

Toutefois, lier l'aide publique à un seuil salarial unique (en l'occurrence 56 000 \$ selon le gouvernement), soit le niveau du salaire annuel moyen, pourrait s'avérer périlleux pour plusieurs raisons. D'abord, les données portant sur le salaire moyen et sur un seuil à atteindre

sont trop arbitraires pour constituer un critère fiable qui vise à déterminer si une entreprise se verra attribuer des fonds publics.

Ensuite, l'utilisation de ce critère pour guider l'élaboration de ses politiques de développement économique et d'immigration et privilégier le soutien à des entreprises et des secteurs industriels qui peuvent offrir des emplois plus payants pourrait avoir des effets pervers. Une part importante des employés du secteur privé et des PME ne se qualifie pas selon ce critère, mais demeure cruciale pour l'économie.

C'est dans ce contexte que l'IDQ a décidé de faire le point sur les réalités multiples et les nuances qui se cachent derrière cet indicateur. Dans cette note, nous tenterons de répondre à trois grandes catégories de questions :

- 1- Combien gagnent les Québécois? Quel est le véritable portrait de la situation?
- 2- Comment se compare véritablement le Québec avec l'Ontario? Quels sont les écarts salariaux entre les deux provinces? Comment varient-ils selon l'industrie et le type d'emploi? Qu'est-ce qui explique la différence entre le salaire annuel moyen au Québec et en Ontario?
- 3- Quelles sont les stratégies qui permettraient de réduire ces écarts? Privilégier la création d'emplois payants? Travailler à corriger les facteurs à l'origine de ces écarts?

Qu'est-ce qui se cache derrière le salaire moyen?

Il n'existe pas une donnée unique pour déterminer le salaire annuel moyen. Celui-ci pourra varier selon la méthodologie, les concepts utilisés ou la population observée.

Par exemple, en 2019, selon les données de l'*Enquête sur la population active*¹, le salaire annuel moyen au Québec s'établissait à 47 542 \$. Par contre, toujours en 2019, en excluant les travailleurs autonomes et en ne tenant compte que des travailleurs à temps plein, le salaire annuel moyen était plutôt de 55 969 \$, d'où la cible de 56 000 \$ retenue par le gouvernement.

Or, ce chiffre inclut les travailleurs du secteur public, dont les salaires sont généralement plus élevés que ceux du secteur privé. Comme l'objectif du gouvernement est de soutenir les entreprises qui offrent des salaires moyens élevés, il serait plus utile de cibler les employés à temps plein du secteur privé comme critère à retenir. Ainsi, en 2019, le salaire annuel moyen s'élevait à 52 672 \$ pour les travailleurs à temps plein du secteur privé, et à 64 980 \$ pour les employés à temps plein du secteur public.

¹ Le salaire annuel moyen n'est pas disponible en tant que tel dans l'Enquête, mais est calculé par l'IDQ. Pour plus de détails, voir l'annexe 1.

Enfin, selon d'autres données de Statistique Canada, provenant de *l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, pour cette même année, le salaire annuel moyen des employés se chiffrait plutôt à 50 133 \$². Ces divergences illustrent à quel point l'exercice requiert son lot de nuances.

Une analyse plus fine des données indique d'ailleurs que 66 % des travailleurs à temps plein du secteur privé au Québec gagnaient un salaire horaire inférieur à la moyenne de 28 \$ l'heure en 2019, pour l'ensemble des employés travaillant à temps plein.

Les Ontariens travaillent davantage et sont mieux payés

Toutefois, peu importe comment on les calcule, les salaires sont plus élevés en Ontario qu'au Québec.

En 2019, lorsqu'on observe l'ensemble des employés (secteurs public et privé), le salaire annuel moyen s'établissait à 47 542 \$ au Québec et à 51 955 \$ en Ontario, pour un écart de 9,3%. Toutefois, cet écart s'établit à 8,8% pour les employés à temps plein du secteur privé, mais passe à 11,8% du côté des employés à temps plein du secteur public.

Les écarts de salaires entre les deux provinces s'expliquent par de multiples facteurs. Dans un premier temps, les salaires annuels moyens sont plus élevés en Ontario parce que les Ontariens travaillent davantage, soit environ une heure de plus par semaine. Ensuite, les salaires horaires sont plus élevés en Ontario, un écart de 1,68 \$. Cet écart s'explique en partie par le fait que les employés ontariens se retrouvent davantage dans des industries où les salaires sont plus avantageux.

Les calculs de l'Institut du Québec permettent d'identifier que l'effet combiné des heures travaillées et des différences dans la structure de l'emploi peuvent expliquer 35% de l'écart salarial entre les deux juridictions.

C'est donc dire que près des deux tiers de l'écart sont attribuables à d'autres facteurs.

Le rapport identifie l'un de ces facteurs, soit le fait que l'Ontario compte **davantage d'employés qui gagnent un salaire horaire plus élevé que ceux du Québec**. Ainsi, en 2019, 38,9 % des employés à temps plein du secteur privé en Ontario gagnaient 28 \$ l'heure ou plus, contre 33,9% au Québec. Le seuil de 28 \$ l'heure représente un salaire annuel d'environ 56 000 \$ par année au Québec.

Un autre constat ressort également de cette analyse : **8 des 10 plus importantes industries** – celles dans lesquelles évoluent plus de 80 % des employés à temps plein du secteur privé du Québec et de l'Ontario – comptent une plus faible proportion d'employés rémunérés à 28 \$

² *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, Statistique Canada*



l'heure ou plus au Québec. Les différences les plus notables se retrouvent dans le commerce de détail (15,8 % au Québec contre 22,7 % en Ontario), la fabrication de biens durables (37,8 % contre 42,6 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (58,1 % contre 65,1 %) et la fabrication de biens non durables (32,2 % contre 35,5 %). Dans ces industries, l'Ontario compte tout simplement plus d'emplois mieux payés que le Québec.

En bref, derrière les salaires moyens se cachent des réalités fort diversifiées qui varient notamment en fonction du nombre d'heures travaillées, du type d'emploi, du secteur ou de l'industrie.

Comment augmenter le salaire moyen?

Vouloir accroître le salaire moyen des Québécois, notamment afin qu'il rattrape celui des Ontariens, est un objectif fort louable. Bien que le principe soit adéquat, son application trop mécanique est périlleuse. D'abord, parce qu'elle ne tient pas compte des multiples nuances qui se cachent derrière le seuil unique de 56 000 \$. Ensuite parce qu'en voulant faire porter les politiques de soutien aux secteurs qui peuvent offrir ces salaires élevés, on exclut près des deux tiers des travailleurs à temps plein du secteur privé et parfois même, plus de 80 % des emplois de certains secteurs (agriculture, commerce de détail, etc.).

Par ailleurs, plusieurs emplois payants reposent sur l'existence même d'emplois plus faiblement rémunérés. Une telle approche risque également de favoriser les grandes entreprises qui ont davantage de moyens au détriment des PME et donc d'accentuer les clivages entre ces deux catégories d'entreprises.

Plutôt que d'évaluer les décisions d'aide aux entreprises ou de soutien aux entreprises au moyen d'un seuil salarial unique, il serait préférable d'agir sur les déterminants mêmes de la productivité comme le niveau de scolarisation et la formation des travailleurs, l'innovation et l'automatisation.

Contexte

À maintes reprises, le gouvernement actuel a exprimé sa volonté d'accroître le salaire moyen des Québécois afin qu'il rattrape celui des Ontariens.

Cet indicateur économique revêt une importance telle qu'il guide même l'élaboration de ses politiques de développement économique et d'immigration, notamment en privilégiant le soutien à des entreprises et des secteurs industriels qui offrent des emplois plus payants.

C'est dans ce contexte que l'IDQ a décidé de faire le point sur les réalités multiples et les nuances qui se cachent derrière cet indicateur. Dans cette note, nous tenterons de répondre à trois grandes catégories de questions :

- 1- Combien gagnent les Québécois? Quel est le véritable portrait de la situation?
- 2- Comment se compare véritablement le Québec avec l'Ontario? Quels sont les écarts salariaux entre les deux provinces? Comment varient-ils selon l'industrie et le type d'emploi? Qu'est-ce qui explique la différence entre le salaire annuel moyen au Québec et en Ontario?
- 3- Quelles sont les stratégies qui permettraient de réduire ces écarts? Privilégier la création d'emplois payants? Travailler à corriger les facteurs à l'origine de ces écarts?

Encadré 1**Comment déterminer le salaire annuel moyen des Québécois?**

Les données macroéconomiques sur la main-d'œuvre sont souvent analysées de manière générale, c'est-à-dire sans tenir compte des différents types d'emplois qui composent le marché du travail. La réalité est toutefois bien plus complexe et nuancée, et elle révèle des particularités bien différentes.

Le chiffre retenu dépend en effet de plusieurs facteurs, notamment de l'**enquête de référence utilisée**, de la **catégorie de travailleurs à l'étude** et de la **période de référence retenue**. Tous ces facteurs influencent les résultats. Il est ainsi possible d'obtenir des constats différents sur le salaire annuel moyen des Québécois sans pour autant que les données ne soient erronées ou contradictoires. Dans cette note, nous présentons diverses mesures des salaires moyens afin d'illustrer les écarts qui existent au sein de la population, ainsi que les écueils potentiels de se limiter à un chiffre absolu.

Il existe donc de multiples façons de calculer le salaire moyen au Québec. Voici les paramètres retenus dans le cadre de cet exercice :

Le choix de l'enquête et des données : Nous avons retenu les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada, car elles permettent de broser un portrait beaucoup plus détaillé que l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH)³.

Alors que l'EPA recueille chaque mois des données portant sur les travailleurs (employés et travailleurs autonomes) canadiens, l'EERH se limite quant à elle à des données sur la rémunération, l'emploi et les heures travaillées des employés rémunérés à l'heure ou à salaire fixe. Le questionnaire de l'EPA comporte entre autres des questions sur le salaire et les heures travaillées de différents groupes de travailleurs. L'accès aux données brutes (Fichiers de microdonnées à grande diffusion – FMGD) nous a permis de calculer le salaire annuel moyen pour différentes catégories de travailleurs (qui sera le produit du salaire horaire moyen, multiplié par le nombre d'heures habituellement travaillées à l'emploi principal, et par le nombre de semaines dans l'année). Voir l'[annexe 2](#) pour plus de précisions sur les différences entre les enquêtes.

Les catégories de travailleurs : Il existe deux grandes catégories de travailleurs : ceux qui travaillent pour autrui (**employés**) et ceux qui travaillent à leur compte (**travailleurs**

³ Il existe d'autres sources de données, notamment basées sur les informations fiscales tel que le *Fichier des familles T1* de Statistique Canada, qui fournissent de l'information sur les revenus annuels d'emploi. Cependant, nous privilégions l'analyse de données d'enquête sur une base horaire et hebdomadaire car elles permettent une analyse comparative plus fine selon la juridiction ou les catégories de travailleurs.

autonomes). De plus, parmi les employés, il y a ceux qui travaillent à **temps plein** (habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur emploi unique) et ceux qui travaillent à **temps partiel**, de façon volontaire ou involontaire.

L'autre grande catégorisation est déterminée en fonction du type d'employeur. Le groupe d'employés du **secteur public** fait référence aux employés des administrations fédérale, provinciales, territoriales, municipales et autochtones, ainsi que des sociétés d'État, des régies des alcools et d'autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques. Les employés du **secteur privé** représentent tous les autres employés et travailleurs autonomes propriétaires d'entreprises (y compris les travailleurs familiaux non rémunérés qui travaillent dans ces entreprises) et les travailleurs autonomes qui ne possèdent aucune entreprise.

Cette note ne porte que sur les **employés** (qui représentent respectivement 86,9 % et 84,1 % de l'emploi total au Québec et en Ontario), mettant ainsi de côté les travailleurs autonomes, pour lesquels les données sur les salaires et les heures travaillées sont indisponibles. Ajoutons à cela le fait que pour comparer le salaire moyen avec l'EERH, il faut considérer uniquement les employés, l'EERH étant une enquête-entreprise.

De plus, dans cette note, nous analysons plus spécifiquement la situation des **employés à temps plein du secteur privé**, qui représentent **53 % des employés au Québec** (et 61 % de l'ensemble des travailleurs). Ce choix s'explique par le fait que l'élaboration de politiques visant à rehausser les salaires portera certainement sur le travail à temps plein, celui qui est susceptible d'offrir une rémunération horaire plus élevée et un revenu annuel plus substantiel, et qu'elles s'adresseront principalement au secteur privé. Cette approche favorisera une meilleure compréhension du lien entre les salaires moyens au Québec et le choix des politiques de développement économique qui permettraient de les accroître et d'ainsi réduire l'écart avec l'Ontario.

Période d'analyse : nous avons choisi de nous concentrer sur les données de 2019, parce que les statistiques de 2020 ont été affectées par des distorsions en raison de la pandémie. En effet, lors des premiers mois, la pandémie a causé une hausse sans précédent des niveaux de salaire. Une des raisons qui explique cela, comme soulevé dans le *Bilan 2020 de l'emploi au Québec*⁴ de l'Institut du Québec, est qu'une part importante des emplois ont été perdus en 2020 dans les catégories salariales plus faibles (voir [l'annexe 3](#) pour plus d'informations sur l'impact des distorsions des données de l'emploi en 2020 et le choix de la période retenue).

⁴ *Bilan 2020 de l'emploi au Québec – Ce qu'il faut savoir pour préparer 2021*, Institut du Québec, février 2021, disponible [ici](#).



Pour toutes ces raisons, il nous semblait donc bien périlleux de limiter l'analyse des salaires à un seul chiffre qui serait plus représentatif de la situation québécoise. C'est pourquoi nous présenterons dans cette note d'analyse sur le salaire moyen des Québécois plusieurs données qui reflètent une réalité complexe, granulaire et nuancée.

Qu'est-ce qu'un emploi payant au Québec?

Portrait des salaires au Québec : un seuil difficile à calculer

Il existe une multitude de données utiles et pertinentes pour brosser un portrait complet de la situation salariale des Québécois. Tel que mentionné préalablement, le recours à un chiffre unique pour déterminer le salaire annuel moyen des Québécois relève d'un choix périlleux car il y a, en réalité, de multiples façons de calculer le salaire moyen d'une province.

Encadré 2

Quelques précisions sur les types de salaires analysés

Les données sur les salaires sont collectées à travers l'*Enquête sur la population active* sur une base horaire et hebdomadaire à partir desquelles nous calculons les salaires annuels (voir la section cadre d'analyse). Dans cette note d'analyse, nous présentons l'un ou l'autre de ces indicateurs.

Salaire horaire : Il est calculé par Statistique Canada. Il permet d'exclure l'effet des heures et des semaines travaillées dans l'analyse des salaires. Il est utile pour comparer les salaires selon les catégories d'employés et les industries.

Salaire hebdomadaire : Il est calculé par Statistique Canada. Il permet d'exclure l'effet des semaines travaillées dans l'analyse des salaires. Il est utile pour analyser l'effet des heures travaillées.

Salaire annuel : Il est calculé par l'IDQ à partir du salaire horaire et des heures travaillées. Il fait l'objet d'une analyse en raison notamment de sa présence dans le débat public.

À titre d'exemple, en 2019, selon les données de l'EPA, le salaire annuel moyen au Québec s'établissait à 47 542 \$. Toujours en 2019, le salaire annuel moyen des travailleurs à temps plein atteignait, quant à lui, 55 969 \$, alors qu'il s'élevait à 52 672 \$ pour les travailleurs du secteur privé à temps plein et à 64 980 \$ pour les employés à temps plein du secteur public (voir [tableau 1](#)). Enfin, selon les données de l'EERH, cette même année, le salaire annuel moyen des employés se chiffrait plutôt à 50 133 \$ (voir [tableau 12](#)). C'est dire à quel point l'exercice requiert son lot de nuances.

Tableau 1

Le salaire annuel moyen des employés à temps plein du secteur privé est de 52 672 \$

Salaires et heures travaillées des employés au Québec en 2019

(en dollars courants, heures habituellement travaillées, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Salaire horaire moyen (A)	Nombre d'heures habituellement travaillées (B)	Salaire annuel moyen (A*B*52) ⁵
Employés	26,58 \$	34,4 h	47 542 \$
Employés à temps partiel	19,28 \$	17,7 h	17 696 \$
Employés à temps plein	28,23 \$	38,1 h	55 969 \$
Employés à temps plein du secteur public	34,31 \$	36,4 h	64 980 \$
Employés à temps plein du secteur privé	26,16 \$	38,7 h	52 672 \$

Sources : Statistique Canada, tableau : 14-10-0064-01 et FMGD, calculs de l'IDQ.

Dans le cadre des réflexions sur les politiques de développement économique, la donnée la plus pertinente à considérer devrait être le salaire annuel moyen des employés à temps plein du secteur privé. Inclure les employés du secteur public gonfle le salaire moyen (55 969 \$ ou 28 \$ l'heure soit près du 56 000 \$ avancé).

Ce choix s'explique par le fait que l'élaboration de politiques visant à rehausser les salaires portera certainement sur le travail à temps plein, celui qui est susceptible d'offrir une rémunération horaire plus élevée et un revenu annuel plus substantiel, et qu'elles s'adresseront principalement au secteur privé.

Cette approche favorisera une meilleure compréhension du lien entre les salaires moyens au Québec et le choix des gouvernements qui permettraient de les accroître et d'ainsi réduire l'écart avec l'Ontario et ultimement rehausser la prospérité des Québécois. Cela étant dit, il faut être conscient que cette donnée ne traduit la réalité que de 53 % de l'ensemble des travailleurs⁶.

⁵ En raison de l'arrondissement des salaires horaires moyens et des heures travaillées en moyenne, les salaires annuels du tableau peuvent différer.

⁶ Les 47 % restants sont des travailleurs autonomes, des employés qui travaillent à temps partiel et les employés du secteur public.

Distribution des salaires : plus d'emplois bien payés dans le secteur public

Derrière les moyennes présentées dans le [tableau 1](#) se cachent des réalités encore plus diverses, qui peuvent être illustrées par la distribution des salaires.

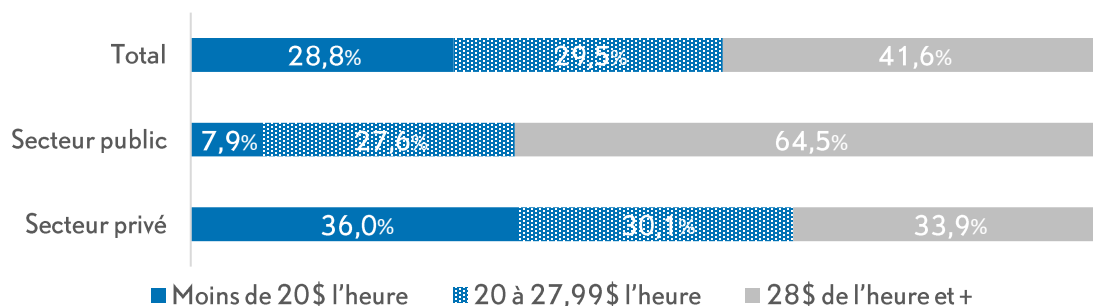
Or, en analysant de plus près les salaires horaires, qui permettent de mieux comparer les types de travailleurs, on constate que 66,1 % des travailleurs à temps plein du secteur privé au Québec gagnaient un salaire horaire inférieur à 28 \$ l'heure en 2019, soit le salaire horaire correspondant au salaire annuel moyen de 56 000 \$.

Toutefois, la réalité du secteur public est toute autre : à peine 35,5 % des employés à temps plein gagnaient moins de 28 \$ l'heure. Ainsi, le tiers des employés à temps plein dans le secteur privé gagnaient 28 \$ l'heure ou plus en 2019, contre 64,5 % dans le secteur public.

Graphique 1

66,1 % des travailleurs à temps plein du secteur privé au Québec gagnaient un salaire horaire inférieur à 28 \$

Répartition des employés à **temps plein** selon la **catégorie de salaire horaire** en 2019
(répartition en % du total des employés à temps plein, 15 ans et plus, moyennes annuelles)



Source : Statistique Canada, EPA, Compilation spéciale et FMGD, calculs de l'IDQ.

Comment se compare véritablement le Québec avec l'Ontario?

Des salaires horaires plus élevés et plus d'heures de travail expliquent l'écart de salaire annuel moyen entre les Québécois et les Ontariens

En 2019, le salaire annuel moyen de l'ensemble des employés s'élevait ainsi à 47 452 \$ au Québec alors qu'il atteignait 51 955 \$ en Ontario. Cet écart représente un manque à gagner de 8,5 % pour la main-d'œuvre québécoise.

Toujours en 2019⁷, l'écart de salaire horaire entre les employés ontariens et québécois s'établissait à 1,68 \$ soit une différence de 5,9 % au détriment du Québec. On constatait alors aussi un écart d'heures travaillées par semaine de 1,0 heure entre les deux provinces, soit 2,7 % de moins au Québec. L'écart de salaires annuels moyens s'en trouve donc plus élevés en Ontario en raison des différences du salaire horaire plus élevé, mais aussi parce que les Ontariens travaillent davantage d'heures par semaine.

Nous portons à la fois un regard sur les salaires moyens et médians afin de brosser un portrait plus nuancé des salaires. Les écarts des salaires médians sont plus faibles que les écarts de salaires moyens puisque proportionnellement plus de travailleurs ontariens gagnent de hauts revenus (voir [graphique 5](#)).

⁷ En 2020, l'écart salarial entre les deux provinces s'est creusé en faveur de l'Ontario en bonne partie en raison des pertes d'emplois chez les bas salariés qui y ont été plus importantes qu'au Québec, améliorant ainsi la moyenne ontarienne. Pour cette raison, il s'avère donc plus pertinent d'analyser les données de 2019, qui sont davantage représentatives de l'état des salaires dans les deux provinces. Plus de détails sur le choix de l'année de référence se retrouvent à l'[annexe 3](#).

Tableau 2

Les salaires horaires sont plus faibles au Québec qu'en Ontario : de 5,9% pour les salaires horaires, de 8,5% pour les salaires annuels

Salaires et heures travaillées des employés au Québec et en Ontario en 2019

(en dollars courants, heures habituellement travaillées et écarts en %, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Salaire horaire moyen (A)	Salaire horaire médian	Nombre d'heures habituellement travaillées (B)	Salaire annuel moyen (A*B*52) ⁸
Québec	26,58 \$	23,08 \$	34,4 h	47 542 \$
Ontario	28,26 \$	24,04 \$	35,4 h	51 955 \$
Écart (en %)	-5,9%	-4,0%	-2,7%	-8,5%

Sources : Statistique Canada, tableau : 14-10-0064-01 et FMGD, calculs de l'IDQ.

Encadré 3
De quoi les marchés du travail du Québec et de l'Ontario sont-ils faits?

Les écarts salariaux entre le Québec et l'Ontario varient de façon significative en fonction de la catégorie de travailleurs. C'est pourquoi il est important de bien comprendre la composition du marché du travail.

Le tableau qui suit décompose le marché du travail en fonction de ces différentes catégories de travailleurs. Bien que leurs proportions soient similaires pour plusieurs catégories (emplois à temps plein et à temps partiel, employés du secteur privé, elles divergent dans deux cas : la répartition entre employés et travailleurs autonomes, où la prévalence du travail autonome est plus forte en Ontario qu'au Québec (15,9 % contre 13,1 %), ainsi que la proportion d'employés du secteur public, cette fois-ci plus importante au Québec (21,9 % contre 18,6 %).

Tableau 3

Le marché du travail au Québec et en Ontario, 2019 (partie 1)

(en milliers et part de l'emploi total (en %), 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Emploi (en milliers)		En % de l'emploi total	
	Québec	Ontario	Québec	Ontario
Employés (A)	3 745,4	6 206,1	86,9 %	84,1 %
Travailleurs autonomes (B)	562,7	1 170,9	13,1 %	15,9 %
<i>Emploi total (A+B)</i>	4 308,1	7 377,0	100,0 %	100,0 %
Employés du secteur privé (E)	2 800,0	4 830,6	65,0 %	65,5 %
Employés du secteur public (F)	945,4	1 375,4	21,9 %	18,6 %
<i>Employés totaux (E+F)=A</i>	3 745,4	6 206,0	86,9 %	84,1 %

⁸ En raison de l'arrondissement des salaires horaires moyens et des heures travaillées en moyenne, les salaires annuels du tableau peuvent différer.

Sources : Statistique Canada, tableau : 14-10-0027-01

Tableau 4

Le marché du travail au Québec et en Ontario, 2019 (partie 2)

(en milliers et part de l'emploi total (en %), 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Emploi (en milliers)		En % de l'emploi total	
	Québec	Ontario	Québec	Ontario
Employés à temps plein (G) ⁹	3 085,4	5 156,2	71,6 %	69,9 %
Employés à temps partiel (H)	686,6	1 093,2	15,9 %	14,8 %
Employés totaux (G+H) =A	3 772,0	6 249,3	87,6 %	84,7 %
Employés à temps plein du secteur privé (I)	2 284,5	3 963,3	53,0 %	53,7 %
Employés à temps plein du secteur public (J)	800,9	1 192,9	18,6 %	16,2 %
Employés à temps plein totaux (I+J) =G	3 085,4	5 156,2	71,6 %	69,9 %

Source : Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ.

Écart du salaire horaire : des écarts plus importants pour les employés à temps plein

L'analyse des différences salariales par catégorie de travailleurs ([tableaux 5 à 7](#)) permet d'effectuer des constats encore plus précis.

Les Québécois qui travaillent à temps plein sont moins bien rémunérés que les Ontariens qui travaillent à temps plein. Pour ces travailleurs, le salaire horaire moyen s'élevait à 30,13 \$ en Ontario en 2019 contre 28,23 \$ au Québec, ce qui représente un écart de 6,3 %. Les écarts sont toutefois beaucoup moins marqués chez les employés à temps partiel. Leurs salaires horaires moyens atteignaient respectivement 19,53 \$ et 19,28 \$ en Ontario et au Québec, soit un écart d'à peine 1,3 %.

Des écarts plus importants pour le secteur public

Entre le Québec et l'Ontario, l'écart de salaire horaire moyen dans le secteur public (7,8 %) est plus élevé que dans le secteur privé (6,8 %) pour les employés à temps plein.

Le nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine est plus important en Ontario tant dans le secteur public que privé, mais l'écart est plus grand dans le secteur public. Ainsi, les employés québécois travaillent en moyenne 34,4 heures par semaine, contre 35,4 en Ontario (2,8%).

⁹Les totaux qui apparaissent à cette ligne diffèrent de la ligne A du tableau 3. La raison est la suivante : le tableau 3 présente des données révisées alors que le tableau 4 montre des données non révisées. La différence entre les deux catégories de chiffres pour les employés totaux est de l'ordre de 0,7 % au Québec et en Ontario.

Le fait que les Ontariens travaillent davantage exacerbe les écarts salariaux sur une base annuelle. Les écarts de salaires annuels moyens s'en trouvent donc nettement plus importants à cause de ce double effet. Ainsi, l'écart des salaires annuels entre l'Ontario et le Québec est porté à 8,8 % pour les employés à temps plein du secteur privé, et passe à 11,8 % du côté des employés à temps plein du secteur public.

Les données de l'EPA montrent que les salaires des employés augmentent avec la taille de l'entreprise (voir le tableau 7). Selon cette enquête, 45,9 % des employés ontariens à temps plein du secteur privé travaillent pour des organisations qui embauchent plus de 500 employés, contre 38,7 % au Québec.

Tableau 5

Salaires et heures travaillées des employés au Québec et en Ontario, 2019

(en dollars courants, heures habituellement travaillées, écarts en %, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Québec			Ontario		
	Salaire horaire moyen (A)	Nombre d'heures habituellement travaillées (B)	Salaire annuel moyen (AxBx52)	Salaire horaire moyen	Nombre d'heures habituellement travaillées	Salaire annuel moyen
Employés	26,58 \$	34,4 h	47 542 \$	28,26 \$	35,4 h	51 955 \$
Employés à temps partiel	19,28 \$	17,7 h	17 696 \$	19,53 \$	16,9 h	17 202 \$
Employés à temps plein	28,23 \$	38,1 h	55 969 \$	30,13 \$	39,2 h	61 474 \$
Employés à temps plein du secteur public	34,31 \$	36,4 h	64 980 \$	37,21 \$	38,1 h	73 712 \$
Employés à temps plein du secteur privé	26,16 \$	38,7 h	52 672 \$	28,07 \$	39,6 h	57 779 \$

Sources : Statistique Canada, tableau : 14-10-0064-01 et EPA, FMGD, calculs de l'IDQ.

Tableau 6

Écarts en % (retard salarial du Québec)

(écarts en %, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Salaire horaire moyen (A)	Heures habituellement travaillées (B)	Salaire annuel moyen (AxBx52)
Employés	-5,9 %	-2,7 %	-8,5 %
Employés à temps partiel	-1,3 %	4,2 %	2,9 %
Employés à temps plein	-6,3 %	-2,8 %	-9,0 %
Employés à temps plein du secteur public	-7,8 %	-4,4 %	-11,8 %
Employés à temps plein du secteur privé	-6,8 %	-2,2 %	-8,8 %

Sources : Statistique Canada, tableau : 14-10-0064-01 et EPA, FMGD, calculs de l'IDQ.

Tableau 7

Salaires des employés à temps plein dans le secteur privé au Québec et en Ontario par taille d'entreprise, 2019

(en dollars courants, heures habituellement travaillées, écarts en %, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

		Québec		Ontario	
		Salaire horaire moyen	% du total des employés	Salaire horaire moyen	% du total des employés
Petites entreprises	Moins de 20 employés	22,09 \$	21,5 %	23,88 \$	19,2 %
	20 à 99 employés	24,02 \$	23,1 %	26,27 \$	18,6 %
Moyennes entreprises	100 à 500 employés	26,26 \$	16,6 %	28,50 \$	16,3 %
Grandes entreprises	Plus de 500 employés	29,64 \$	38,7 %	30,41 \$	45,9 %

Source : Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ.

Qu'est-ce qui explique la différence entre le salaire annuel moyen au Québec et en Ontario?

Dans cette section, nous faisons une analyse de décomposition pour comparer l'effet des heures travaillées et de la structure industrielle dans l'explication des écarts de salaires entre le Québec et l'Ontario. Ces deux éléments peuvent expliquer **35 %** de l'écart salarial entre les deux juridictions. Autrement dit, en appliquant à la fois la structure de l'emploi et des heures travaillées de l'Ontario au salaire moyen par industrie du Québec, on fait passer l'écart (théorique) de 8,8 % à 5,8 %, ou de 1 012,92 \$ à 1 046,75 \$ par semaine.

Tableau 8

Salaire hebdomadaire moyen des employés à temps plein dans le secteur privé au Québec et en Ontario, 2019

(en dollars courants par semaine, écarts en %, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Salaire hebdomadaire moyen	Écart avec l'Ontario (en %)
Québec	1 012,92 \$	-8,8 %
Ontario	1 111,13 \$	
Québec - structure de l'emploi et des heures de l'Ontario	1 046,75 \$	-5,8 %

Source: Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ.

Cette baisse de 35 % cache deux constats. Premièrement le salaire des Québécois dans le secteur privé à temps plein est partiellement influencé par le fait que les Québécois travaillent moins d'heures par semaine que les Ontariens. Deuxièmement, les travailleurs du Québec sont plus présents dans des industries moins payantes qu'en Ontario. Pour illustrer cet écart combiné de 35 %, nous procédons dans les deux sections suivantes à deux exercices de décomposition.

Les heures travaillées sont moindres au Québec qu'en Ontario et expliquent presque 30 % de la différence de salaire

Nous pouvons illustrer l'incidence du nombre d'heures travaillées sur l'écart salarial entre le Québec et l'Ontario en procédant à un exercice de décomposition. Pour ce faire, il suffit de calculer le salaire hebdomadaire moyen du Québec en appliquant la structure du nombre d'heures travaillées sur une base hebdomadaire par les employés à temps plein de l'Ontario. Cet exercice nous permet de saisir l'impact du nombre d'heures travaillées moindre sur la rémunération au Québec, tel qu'illustré dans le [tableau 9](#).

Tableau 9

Salaire hebdomadaire moyen des employés à **temps plein** dans le **secteur privé** au Québec et en Ontario, 2019

(en dollars courants par semaine, écarts en %, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Salaire hebdomadaire moyen	Écart avec l'Ontario (en %)
Québec	1 012,92 \$	-8,8 %
Ontario	1 111,13 \$	
Québec - structure des heures de l'Ontario	1 040,88 \$	-6,3 %

Source: Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ.

Cette analyse nous apprend que si les Québécois travaillaient autant d'heures que les Ontariens (à temps plein dans le secteur privé), l'écart de rémunération hebdomadaire moyenne entre les deux provinces passerait de 8,8 % à 6,3 %.

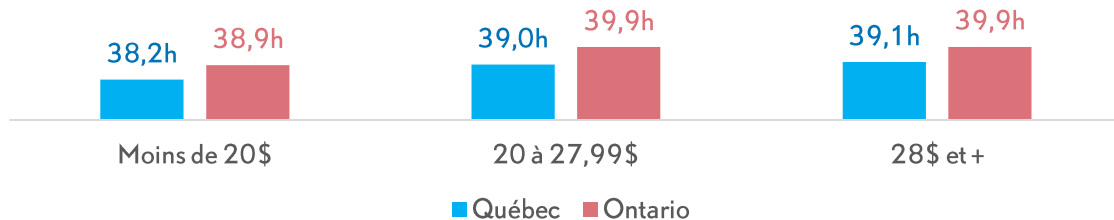
Ainsi, près du tiers de l'écart salarial hebdomadaire des employés à temps plein dans le secteur privé (28 %) s'explique par le fait que les Ontariens travaillent plus d'heures par semaine.

Par ailleurs, le [graphique 2](#) montre que des écarts inhérents au nombre d'heures travaillées se constatent pour toutes les tranches salariales analysées.

Graphique 2

Nombre d'heures habituellement travaillées par semaine en moyenne par les employés à temps plein dans le secteur privé selon la catégorie de salaire horaire au Québec et en Ontario, 2019

(Nombre d'heures habituellement travaillées en moyenne par semaine, 15 ans et plus, moyennes annuelles)



Source : Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ.

Afin de mieux cerner cette problématique, nous avons tenté d'identifier les industries où ces écarts sont les plus présents.

Cet exercice nous apprend que les écarts relatifs au nombre d'heures travaillées par semaine de travail sont supérieurs à la moyenne dans certaines industries importantes par leurs poids et leur potentiel, et par leur niveau de rémunération, notamment les secteurs de la finance et des assurances, les services aux entreprises, les services professionnels et la construction.

On observe également qu'au Québec, le seul secteur qui affiche un nombre d'heures de travail par semaine supérieur à celui de l'Ontario, est le transport et l'entreposage, avec un écart minime d'un dixième d'heure. Par ailleurs, on remarque que l'écart est presque inexistant pour le secteur des administrations publiques. Toutefois, comme l'exercice ne porte que sur les employés du secteur privé, il nous a fallu rejeter cette donnée de l'analyse.

Tableau 10

Nombre d'heures habituellement travaillées par semaine en moyenne par les employés à **temps plein** dans le **secteur privé** au Québec et en Ontario, 2019

(en heures, écarts en %, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Québec		Ontario		Écart en %
	Heures	Part des employés	Heures	Part des employés	
Heures travaillées en Ontario > heures travaillées au Québec ¹⁰					
Finance, assurances, services immobiliers et de location	37,2 h	7,25 %	38,8 h	10,84 %	-4,1 %
Services d'enseignement	36,8 h	0,80 %	38,2 h	0,74 %	-3,7 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	38,3 h	4,46 %	39,7 h	5,01 %	-3,5 %
Soins de santé et assistance sociale	36,1 h	8,23 %	37,4 h	8,28 %	-3,5 %
Information, culture et loisirs	38,1 h	3,66 %	39,3 h	3,74 %	-3,1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	38,5 h	10,23 %	39,7 h	10,83 %	-3,0 %
Commerce de gros et de détail	38,2 h	18,71 %	39,2 h	17,21 %	-2,6 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	38,3 h	4,36 %	39,3 h	4,35 %	-2,5 %
Construction	40,1 h	8,76 %	41,1 h	8,78 %	-2,4 %
Heures travaillées en Ontario ≈ heures travaillées au Québec					
Agriculture	42,2 h	0,94 %	43,2 h	0,78 %	-2,3 %
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	44,2 h	1,55 %	45,2 h	0,80 %	-2,2 %
Services d'hébergement et de restauration	37,2 h	5,35 %	37,9 h	5,65 %	-1,8 %
Services publics	39,3 h	0,08 %	40 h	0,17 %	-1,8 %
Fabrication	39,6 h	20,04 %	40,3 h	17,87 %	-1,7 %
Heures travaillées au Québec > heures travaillées en Ontario					
Transport et entreposage	42,1 h	5,55 %	42 h	4,94 %	0,2 %
Administrations publiques	40,0 h	0,03 %	39,6 h	0,02 %	1,0 %
Total	38,7 h		39,6 h		-2,3 %

Source: Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ.

¹⁰ Les industries en rouge se situent sous la moyenne, celles en jaune au-dessus de la moyenne et dans le négatif, alors que celles en vert comportent un écart d'heures travaillées positif avec l'Ontario.

L'impact de la structure industrielle sur les écarts salariaux entre le Québec et l'Ontario est faible

La structure de l'emploi selon les industries peut également expliquer en partie l'écart salarial entre le Québec et l'Ontario. Ainsi, on pourrait supposer que le poids relatif de secteurs industriels plus dynamiques ou plus prospères par rapport à celui de secteurs plus traditionnels ou dont les rémunérations sont en règle générale moindres pourrait avoir une certaine incidence sur les écarts de rémunération.

Mais qu'en est-il vraiment au Québec? Ces différences dans la structure industrielle pourraient-elles expliquer les écarts salariaux entre les deux provinces? Pour tester cette hypothèse, nous avons procédé au même type d'exercice que celui utilisé pour mesurer l'incidence du nombre d'heures travaillées, c'est-à-dire appliquer au Québec la structure de l'emploi (répartition de l'emploi par industrie) de l'Ontario. Autrement dit, nous avons appliqué les salaires horaires moyens du Québec par industrie, mais en supposant que le poids de l'emploi chacune d'entre elles est celui de l'Ontario.

Le [tableau 1 1](#) montre ce que serait le retard salarial si le Québec disposait de la même structure d'emploi que l'Ontario. On peut ainsi observer que l'écart entre les deux provinces passerait de 6,8 % à 5,8 %, soit 1,0 point de pourcentage de moins. Autrement dit, cet exercice démontre que 15 % de l'écart salarial des employés à temps plein dans le secteur privé est attribuable à la différence de structure d'emploi.

Tableau 1 1

Salaire horaire moyen des employés à temps plein dans le secteur privé au Québec et en Ontario, 2019

(en dollars courants par semaine, écarts en %, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

		Écart avec l'Ontario (en %)
Québec	26,16 \$	-6,8 %
Ontario	28,07 \$	
Québec - Structure de l'emploi de l'Ontario	26,44 \$	-5,8 %

Source : Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ

Cet exercice nous apprend que les employés de l'Ontario évoluent davantage dans des industries pour lesquelles le Québec accorde des salaires plus élevés. Inversement, les employés québécois sont un peu plus présents dans des industries où la rémunération est moindre au Québec. Pour s'en convaincre, il suffit d'observer le [tableau 1 2](#) qui montre la part de l'emploi à temps plein dans le secteur privé dans chacune des industries et les salaires moyens qui y sont associés en 2019 pour le Québec et l'Ontario.

En outre, le [tableau 12](#) révèle que les écarts de salaires horaires entre le Québec et l'Ontario varient grandement d'une industrie à l'autre. Des écarts importants se retrouvent dans les secteurs du commerce de détail, des soins de santé, du commerce de gros, des services immobiliers et des services aux entreprises.

On note également qu'il y a relativement peu d'écarts dans la répartition des emplois entre les secteurs. Les différences les plus significatives, quoique relativement faibles, étant dans le commerce de détail : 13,6 % des employés à temps plein du secteur privé au Québec contre 12,0 % pour ce même segment en Ontario ; la fabrication (durables et non durables) : 20,1 % au Québec contre 17,8 % en Ontario ; les finances et assurances : 6,0 % au Québec contre 8,9 % en Ontario.

Tableau 12

Salaires horaires et part de l'emploi des employés à temps plein dans le secteur privé Québec et en Ontario, 2019

(en dollars courants, parts du total en %, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Québec	Part des employés	Ontario	Part des employés	Écart salarial
Salaire horaire en Ontario > salaire horaire au Québec¹¹					
Administrations publiques	24,00 \$	0,03 %	29,62 \$	0,02 %	-19,0 %
Pêche, chasse et piégeage	17,81 \$	0,01 %	21,07 \$	0,01 %	-15,5 %
Agriculture	18,37 \$	0,9 %	21,33 \$	0,8 %	-13,9 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	22,22 \$	4,4 %	25,74 \$	4,3 %	-13,7 %
Commerce de détail	20,32 \$	13,6 %	23,12 \$	12,0 %	-12,1 %
Soins de santé et assistance sociale	22,57 \$	8,2 %	25,34 \$	8,3 %	-10,9 %
Commerce de gros	26,05 \$	5,1 %	28,55 \$	5,3 %	-8,8 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	24,24 \$	1,2 %	26,56 \$	1,9 %	-8,7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	33,62 \$	10,2 %	36,72 \$	10,8 %	-8,4 %
Salaire horaire en Ontario ≈ Salaire horaire au Québec					
Finances et assurances	33,78 \$	6,0 %	35,89 \$	8,9 %	-5,9 %
Services publics	36,48 \$	0,1 %	38,35 \$	0,2 %	-4,9 %
Information, culture et loisirs	28,62 \$	3,7 %	29,98 \$	3,7 %	-4,5 %
Fabrication de biens non durables	26,05 \$	9,1 %	27,21 \$	7,9 %	-4,3 %
Foresterie et exploitation forestière et activités de soutien à la foresterie	24,42 \$	0,4 %	25,49 \$	0,1 %	-4,2 %
Hébergement et services de restauration	17,62 \$	5,4 %	18,31 \$	5,7 %	-3,8 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	22,01 \$	4,5 %	22,57 \$	5,0 %	-2,5 %

¹¹ Les industries en rouge se situent sous la moyenne, celles en jaune au-dessus de la moyenne et dans le négatif, alors que celles en vert comportent un écart d'heures travaillées positif avec l'Ontario.



Combien gagnent au juste les travailleurs québécois?

Fabrication de biens durables	27,75 \$	11,0 %	28,37 \$	9,9 %	-2,2 %
Transport et entreposage	24,90 \$	5,5 %	25,36 \$	4,9 %	-1,8 %
Salaire horaire au Québec > salaire horaire en Ontario					
Construction	31,16 \$	8,8 %	30,22 \$	8,8 %	3,1 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	37,40 \$	1,2 %	36,15 \$	0,7 %	3,5 %
Services d'enseignement	30,83 \$	0,8 %	28,63 \$	0,7 %	7,7 %
Total (moyenne)	26,16 \$		- 28,07 \$		-6,8 %

Source : Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ

Enfin, ces analyses nous amènent à conclure que la structure industrielle joue un rôle somme toute assez limité dans les écarts salariaux. Ainsi, au-delà de la structure industrielle et des heures travaillées, une part de l'écart salarial pourrait s'expliquer par le dynamisme de ces secteurs ou des entreprises qui les composent. Pensons, par exemple, à l'ampleur du secteur financier ontarien par rapport à celle du Québec.

Simplement plus d'emplois mieux rémunérés en Ontario

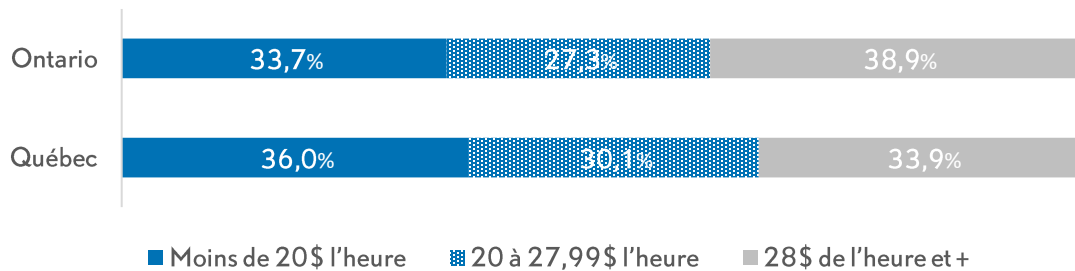
Ainsi, la combinaison des calculs des deux sections précédentes montre que les heures travaillées et la structure de l'emploi permettent d'expliquer 35 % de l'écart salarial entre les deux provinces. Il n'en demeure pas moins que près des deux tiers de cet écart sont attribuables à d'autres facteurs.

À la lumière de cette analyse, une évidence s'impose donc : l'écart salarial entre les deux provinces serait principalement attribuable au fait que l'Ontario compte davantage d'employés qui gagnent un meilleur salaire horaire que le Québec. Ainsi, en 2019, ce sont 38,9 % des employés à temps plein du secteur privé en Ontario qui gagnaient 28 \$ l'heure ou plus contre 33,9 % au Québec. Les employés québécois se retrouvant surtout dans les deux autres catégories de rémunération, soit moins de 20 \$ l'heure et entre 20 \$ et 27,99 \$ l'heure.

Graphique 3

Répartition des employés à temps plein dans le secteur privé selon la catégorie de salaire horaire en 2019

(répartition en % du total des employés à temps plein du secteur privé, 15 ans et plus, moyennes annuelles)



Source : Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ.

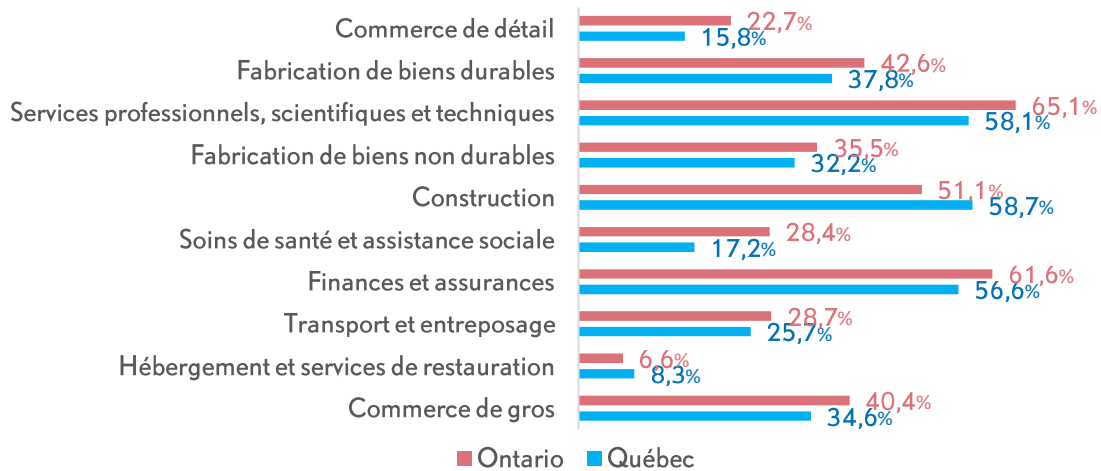
Afin d'en apprendre davantage sur ce qui différencie l'Ontario du Québec dans le segment des employés du secteur privé rémunérés à 28\$ l'heure et plus et travaillant à temps plein, nous avons poussé l'analyse en explorant les différences entre les industries. Dans l'EPA, l'industrie repose sur la définition suivante : « Nature générale de l'activité que mène l'établissement où travaille la personne (emploi principal seulement), selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2012. Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de 12 mois. »

De cette analyse, un constat ressort : 8 des 10 plus importantes industries – celles dans lesquelles évoluent plus de 80 % des employés à temps plein du secteur privé du Québec et de l'Ontario – comptent une plus faible proportion d'employés rémunérés à 28\$ l'heure ou plus au Québec. Les différences les plus notables se retrouvent notamment parmi les quatre premières industries en importance au Québec, soit le commerce de détail (15,8 % au Québec contre 22,7 % en Ontario), la fabrication de biens durables (37,8 % contre 42,6 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (58,1 % contre 65,1 %) et la fabrication de biens non durables (32,2 % contre 35,5 %). Dans ces industries, l'Ontario compte tout simplement plus d'emplois mieux payés que le Québec. Toutefois, deux industries se démarquent davantage au Québec, soit la construction (58,7 % au Québec contre 51,1 % en Ontario) et l'hébergement et services de restauration (8,3 % contre 6,6 %).

Graphique 4

Les 10 industries les plus importantes : Proportion d'employés à **temps plein** dans le **secteur privé** à 28 \$ l'heure et plus, au Québec et en Ontario en 2019

(répartition en % du total des employés à temps plein du secteur privé, 15 ans et plus, moyennes annuelles)



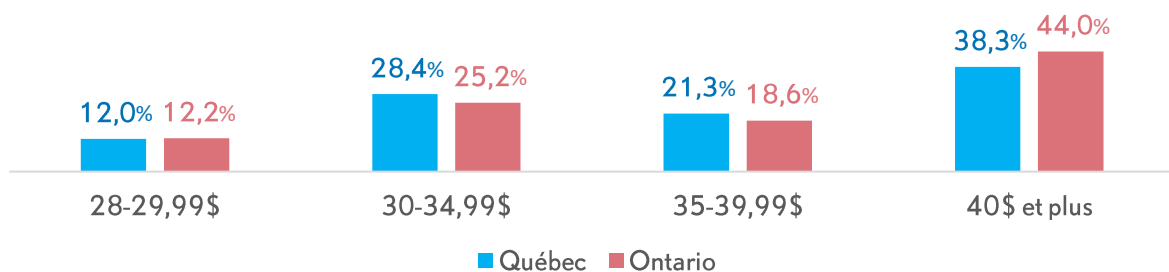
Source : Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ

Mais l'explication ne s'arrête pas là. L'Ontario compterait aussi davantage d'employés dont le taux horaire se situe dans la tranche supérieure de rémunération. Ainsi, en 2019, parmi les employés à temps plein du secteur privé, 44,0 % gagnaient 40 \$ l'heure et plus en Ontario contre 38,3 % au Québec. Comparativement à l'Ontario, les employés québécois sont proportionnellement plus nombreux à gagner entre 30 à 39,99 \$ l'heure, ce qui représente près de la moitié (49,7 %) des employés dont le salaire horaire est supérieur à 28 \$ contre 43,8 % en Ontario. Quant aux employés payés entre 28 \$ et 29,99 \$ l'heure, les proportions sont semblables d'une province à l'autre.

Graphique 5

Répartition des employés à **temps plein** dans le **secteur privé** qui gagnaient **28 \$ l'heure et plus** en 2019

(répartition en % du total des employés à temps plein du secteur privé rémunérés à 28 \$ l'heure ou plus, 15 ans et plus, moyennes annuelles)



Source : Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ

Accroître les salaires : se méfier des approches mécaniques

À la lumière de cette analyse, nous pouvons désormais tirer quelques grandes conclusions quant à l'approche à privilégier pour accroître les salaires de la main-d'œuvre québécoise.

L'objectif visé par le gouvernement actuel d'augmenter le nombre de « jobs payantes » s'avère donc bel et bien porteur pour les Québécois. Son atteinte signifierait non seulement que les Québécois seraient plus nombreux à accéder à un bon revenu, à un niveau de vie confortable et à une carrière valorisante, mais que nos entreprises seraient aussi plus nombreuses à offrir des produits et des services à forte valeur ajoutée.

Cet objectif du premier ministre représente également une bonne nouvelle, car il constitue un pas dans la bonne direction quant au difficile passage de la création d'emploi comme finalité des politiques de développement économique vers d'autres critères plus adaptés aux défis contemporains.

Bien que l'intention soit bonne, la mise en œuvre de cet objectif n'en demeure pas moins complexe.

Comme nous l'avons démontré dans notre analyse, derrière les salaires moyens et médians se cachent des réalités fort diversifiées qui varient non seulement en fonction du nombre d'heures travaillées, du type d'emploi ou de la catégorie de travailleurs, mais aussi selon le choix des sources de données, des hypothèses formulées et des périodes de référence. Pour toutes ces raisons qui requièrent nuances et prudence, il s'avère donc périlleux de baser l'octroi de l'aide publique aux entreprises sur un salaire annuel moyen des travailleurs de 56 000 \$.

La prudence devrait être de mise dans le choix des outils à mettre en place pour accroître les salaires dans le secteur privé. Sans remettre en question la finalité, décréter un seuil unique de salaire en deçà duquel le gouvernement ne veut pas offrir son soutien (56 000 \$) semble être un moyen inefficace et inéquitable d'atteindre l'objectif recherché d'accroître le salaire moyen.

Voici pourquoi :

- cette approche drastique exclut près des deux tiers des travailleurs à temps plein du secteur privé et parfois même, plus de 80 % des emplois de certains secteurs (agriculture, commerce de détail, etc.);
- plusieurs emplois payants reposent sur l'existence même d'emplois plus faiblement rémunérés;
- une telle approche risque de favoriser les grandes entreprises qui ont davantage de moyens au détriment des PME, et donc d'accentuer les clivages entre ces deux catégories d'entreprises;
- enfin, dans un contexte de rareté de main-d'œuvre qualifiée dans plusieurs secteurs et régions, il s'avère contre-productif de subventionner la création d'emplois.

La meilleure façon d'accroître les salaires des Québécois consisterait donc à remplacer les critères traditionnels d'octroi d'aide aux entreprises liés à la création d'emplois ou des emplois dits « payants » par des critères qui visent davantage à stimuler l'innovation et la productivité telles que la formation de la main-d'œuvre, l'investissement en capital et la transition énergétique.

De manière générale, il existe une relation étroite entre les salaires et la productivité dans divers secteurs d'activité.

Selon la Banque du Canada¹², « en général, les salaires sont meilleurs dans les secteurs où la productivité est plus élevée. C'est pourquoi les salaires peuvent varier dans l'ensemble de l'économie. Au fil du temps, le salaire moyen dans l'économie a tendance à augmenter à peu près au même rythme que le taux combiné de l'inflation et de la croissance de la productivité du travail. Le salaire moyen monte plus vite que cette combinaison inflation-productivité lorsque l'économie prend de la vigueur, ce qui tend à faire augmenter l'inflation. »

Selon les travaux du Centre sur la Productivité et la prospérité de HEC Montréal « la productivité du travail est un facteur déterminant fondamental de la rémunération du travail. Elle joue d'ailleurs un rôle essentiel pour les travailleurs puisque, à long terme, les gains de productivité contribuent directement à leur enrichissement personnel. Dans le cas où la rémunération des travailleurs est inférieure à leur rendement, les entreprises cherchent à embaucher davantage de gens, créant ainsi une pression à la hausse sur la rémunération. À l'opposé, dans l'éventualité où la rémunération dépasse le rendement des travailleurs, les entreprises cherchent à réduire la main-d'œuvre, ce qui a pour effet de diminuer la pression sur la rémunération. C'est ainsi que, d'un point de vue théorique, on s'attend à ce que la rémunération des travailleurs évolue à un rythme similaire à celui de la productivité du travail. »¹³

¹² [Les salaires sous la loupe - Banque du Canada](#)

¹³ Jonathan Deslauriers, Robert Gagné et Jonathan Paré, *Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2018*, Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter J. Somers, HEC Montréal, 1^{er} trimestre 2019.

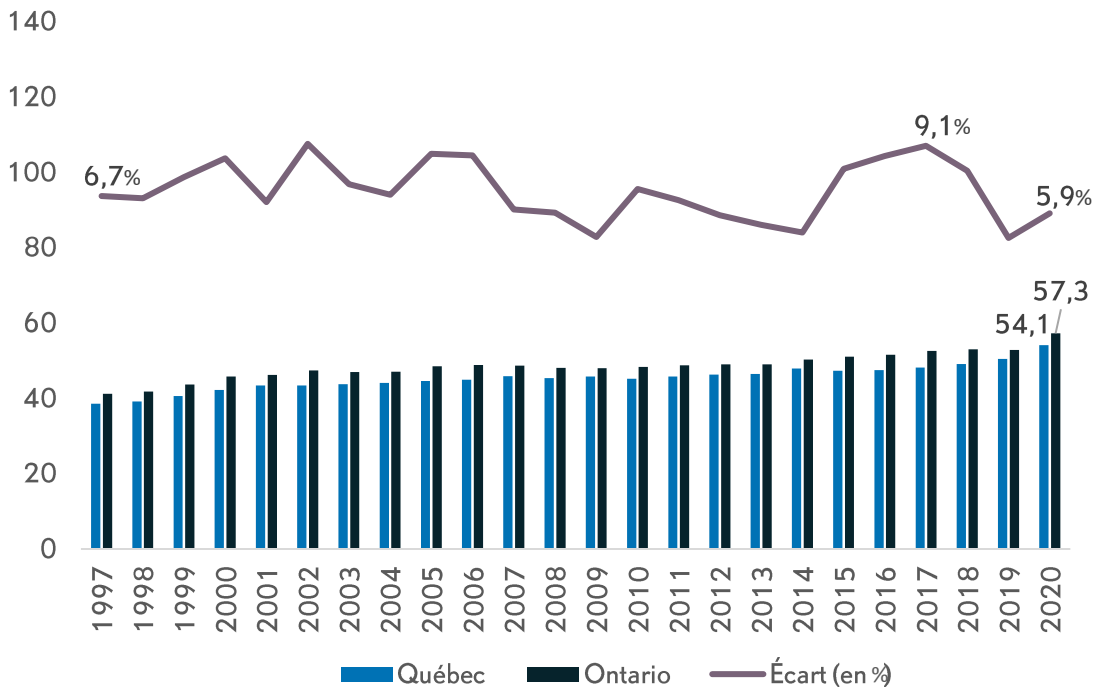
Les chercheurs affirment que «la rémunération des travailleurs tend à croître plus rapidement là où la productivité du travail progresse vite» ... «Le constat qui émerge est donc évident : à long terme, la croissance de la rémunération des travailleurs est étroitement liée à celle de la productivité du travail. Autrement dit, la rémunération (y compris les salaires) tend à croître plus rapidement là où la productivité du travail progresse vite et, à ce chapitre, le Québec tire de l'arrière.»¹⁴

Les données sur la productivité du travail montrent que le Québec affiche un retard persistant face à l'Ontario, et que comme pour les salaires, cet écart n'est que faiblement expliqué par la structure industrielle¹⁵. Le [graphique 6](#) illustre en effet que les écarts entre le Québec et l'Ontario pour la productivité du travail et les salaires horaires sont généralement du même ordre de grandeur.

Graphique 6

Productivité du travail au Québec et en Ontario et écart en %

(produit intérieur brut en dollars enchaînés de 2012 par heure travaillée, écart en % en faveur de l'Ontario)



Source : Statistique Canada, tableaux : 36-10-0480-01, calculs de l'IDQ.

Des nuances doivent toutefois être apportées à cette relation entre salaires et productivité. Ce lien entre la théorie et la pratique n'est pas toujours aussi linéaire et direct, différents facteurs peuvent l'atténuer.

¹⁴ Ibid

¹⁵ Ibid.

Il est possible « qu'un pouvoir de marché exceptionnel s'exerce sur les salaires. Le pouvoir de marché correspond essentiellement au degré d'influence qu'ont les entreprises ou les travailleurs sur la détermination des salaires. »¹⁶

Les entreprises peuvent détenir un pouvoir de marché exceptionnel « lorsque la demande de main-d'œuvre est concentrée, par exemple, quand elles sont très peu nombreuses à offrir des emplois dans une région donnée ou à rechercher un ensemble de compétences bien précises. Résultat : la concurrence est moins forte pour la main-d'œuvre, ce qui peut faire baisser les salaires. »¹⁷

À ce chapitre, dans plusieurs pays de l'OCDE la croissance réelle des salaires a été inférieure à celle de la productivité depuis vingt ans. De même, dans certains pays la croissance des salaires a été plus importante pour les salaires les plus élevés et a stagné pour les faibles salaires¹⁸. Le progrès technologique et l'expansion des chaînes de valeur mondiales sont souvent montrés du doigt pour expliquer le découplage qui peut survenir entre la croissance de la productivité et celle des salaires¹⁹.

À l'inverse, les travailleurs peuvent également détenir un pouvoir de marché exceptionnel, par exemple dans les régions, secteurs ou professions qui traversent actuellement des situations de rareté de main-d'œuvre plus prononcées. Dans ce cas-ci, le pouvoir de marché sera davantage du côté des travailleurs. Ces derniers devraient donc voir leurs salaires augmenter plus rapidement que la productivité.

Malgré ces mises en garde, de manière générale, l'évolution des salaires demeure intimement liée à celle de la productivité du travail. Par conséquent, c'est vers l'accroissement de la productivité et principalement de la formation (rehaussement des compétences ou requalification de la main-d'œuvre) que l'aide publique devrait être dirigée. S'attaquer à la source même du problème (la productivité) plutôt qu'à la résultante (un seuil salarial prédéterminé) semble à notre avis bien plus porteur.

Une autre recommandation découle de nos analyses : plutôt que d'utiliser le salaire moyen des travailleurs à temps plein comme critère d'octroi de l'aide publique aux entreprises, cet indicateur pourrait plutôt représenter un des indicateurs, parmi d'autres, à suivre pour évaluer les progrès économiques.

Il serait également préférable de se doter d'une série d'indicateurs sur les salaires et de privilégier l'usage de fourchettes salariales plutôt que de s'astreindre à des chiffres uniques.

Dans le choix des indicateurs de suivi des progrès économiques, il faudrait au minimum :

- Exclure les emplois du secteur public dans le calcul de la moyenne des salaires. En effet, si l'objectif est d'arrimer les politiques de développement économique avec cette cible, il

¹⁶ [Les salaires sous la loupe - Banque du Canada](#)

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ DECOUPLING OF WAGES FROM PRODUCTIVITY: WHAT IMPLICATIONS FOR PUBLIC POLICIES?

¹⁹ *Ibid.*



serait donc plus judicieux d'élaborer la nouvelle cible à partir des données du secteur privé et d'y retirer les salaires des travailleurs du secteur public qui n'est pas régi par les mêmes dynamiques;

- Tenir compte des écarts importants entre les emplois à temps plein et ceux à temps partiel;
- Tenir compte de la volatilité des données en privilégiant l'usage d'une fourchette.

Annexe 1 : Comment calculer le salaire annuel moyen des employés ?

Pour mieux comprendre la motivation derrière ce calcul, il faut connaître son objectif. Il sert à fournir des ordres de grandeur sur le salaire annuel moyen des employés au Québec et en Ontario. La prudence s'impose toutefois lorsqu'on analyse les chiffres bruts, puisque les salaires annuels calculés dans cette publication reposent à la fois sur des données révisées²⁰ (disponibles dans les tableaux du site Internet de Statistique Canada) et des données non révisées (disponibles dans les Fichiers de microdonnées à grande diffusion – FMGD). Ces dernières, bien que non révisées, sont conformes à la réalité dans la mesure où on porte plus attention aux tendances et aux écarts relatifs qui s'en dégagent.

Pour sa part, l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada recueille chaque mois des données portant sur les travailleurs (employés et travailleurs autonomes) canadiens. Le sondage comporte notamment des questions sur le salaire et les heures travaillées. On demande aux répondants de « déclarer leur salaire ou traitement, y compris les pourboires et les commissions, avant impôt et autres déductions ». Les salaires sont « calculés conjointement avec les heures de travail par semaine habituellement payées ». Les données sont annualisées en calculant la moyenne des 12 mois.

Dans l'ensemble du document, nous utilisons le concept d'**heures habituellement travaillées**, c'est-à-dire les « heures régulières rémunérées ou définies par contrat, exclusion faite des heures supplémentaires ». On ne considère également que les heures travaillées à l'**emploi principal**, c'est-à-dire « l'emploi auquel [le répondant] travaille habituellement le plus grand nombre d'heures ». Les heures supplémentaires et/ou effectuées dans le cadre d'un autre emploi ne sont donc pas prises en compte dans les calculs.

Ainsi, l'estimation du salaire annuel moyen des employés à temps plein peut être calculée en faisant l'hypothèse que le nombre de semaines travaillées par l'ensemble des travailleurs à temps plein s'élève à 52 (y compris les vacances payées et les jours fériés).

²⁰ Révisions apportées à l'*Enquête sur la population active* (EPA) en 2021, disponible [ici](#).

Annexe 2 : Sources des données

Deux enquêtes de Statistique Canada mesurent chaque mois l'emploi au Québec : l'*Enquête sur la population active* (EPA) et l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures* (EERH). La première, celle dont fait l'objet notre note d'analyse, porte spécifiquement sur l'emploi salarié alors que l'EERH est une enquête-entreprise. Complémentaires, ces deux enquêtes permettent de comprendre le marché du travail. L'EPA procure « un portrait actuel de la situation générale du marché du travail » et donne accès à des données spécifiques sur les travailleurs (statut temps plein/partiel, statut d'immigrant, secteur privé/public, etc.) alors que l'EERH fournit des données plus générales (emploi, rémunération et heures de travail).

Dans le cas de l'EPA, deux sources distinctes ont été utilisées pour les fins de cette analyse : les tableaux issus du site Internet de Statistique Canada et les Fichiers de microdonnées à grande diffusion (FMGD). Les premiers fournissent des données sur les salaires (moyen/médian, horaire/hebdomadaire) pour l'ensemble des employés à temps plein alors que les seconds, plus précis, donnent accès aux données salariales et heures habituellement travaillées par semaine pour les employés à temps plein du secteur privé. Les données par industrie (SCIAN) découlent des FMGD.

Quant à l'EERH, nous en avons limité l'utilisation à la rémunération hebdomadaire moyenne et à la part de l'emploi des employés salariés. Ces données permettent notamment de comparer les écarts salariaux entre le Québec et l'Ontario.

Mise en garde

Toutefois, une mise en garde s'impose. Plusieurs données présentées dans ce rapport sont non révisées. Le 25 janvier 2021, Statistique Canada annonçait des améliorations aux estimations de l'EPA, de façon à « maintenir l'exactitude et la qualité des données de l'EPA ». Or, ces révisions s'appliquent uniquement aux données publiques, les FMGD n'ayant pas été révisés. Cela signifie que les données se rapportant aux employés à temps plein du secteur privé ainsi que les heures habituellement travaillées par les employés n'ont pas été révisées. Néanmoins, des informations obtenues auprès de Statistique Canada confirment que la révision des données de l'EPA « n'affecte ni le mouvement ni la tendance générale des données ». Il n'était donc aucunement contre-indiqué de les utiliser dans le cadre de notre analyse. En résumé, il faut garder en tête que les chiffres bruts peuvent présenter certaines différences en raison de la révision, mais les écarts et les tendances observés demeurent similaires.

L'Enquête sur l'Emploi, la rémunération et les heures (EERH)

Le tableau suivant résume les données sur l'emploi et la rémunération des employés fournies par l'EERH. À partir des résultats de cette enquête, l'écart salarial hebdomadaire entre l'Ontario et le Québec s'établissait à 8,2 % en 2019 alors qu'il atteignait 8,8 % lorsque calculé avec les données de l'EPA (voir le [tableau 1](#)).

Une chose intéressante qui ressort de l'EERH, en plus de confirmer l'écart observé avec l'EPA, est d'établir la différence entre les employés à salaire fixe et ceux payés à l'heure. L'EPA ne permet pas d'effectuer cette distinction. Les **employés à salaire fixe** sont des « employés dont la rémunération de base est une somme fixe versée pour au moins une semaine » alors que les **salariés rémunérés à l'heure** sont des « travailleurs dont la rémunération de base est calculée selon un taux horaire ». La totalité de l'écart salarial entre les deux provinces se retrouve parmi les employés à salaire fixe. Les salariés rémunérés à l'heure ont même un léger avantage au Québec. Toutefois, la composition des employés diffère, puisque l'on retrouve davantage d'employés à salaire fixe en Ontario (37,9 %) qu'au Québec (32,0 %), mais plus de salariés rémunérés à l'heure au Québec (62,4 %) qu'en Ontario (55,9 %).

Cette brève incursion dans les données de l'EERH montre deux choses. Les écarts salariaux sont similaires à ceux de l'EPA. De plus, les écarts s'expliquent par la nature du travail, puisque les employés à salaire fixe sont davantage rémunérés et présents en Ontario alors que ce n'est pas le cas pour les salariés rémunérés à l'heure.

Tableau 13²¹

Rémunération hebdomadaire moyenne, part dans l'emploi total et heures travaillées des salariés au Québec et en Ontario, 2019

(en dollars courants par semaine et en % de l'ensemble des salariés, moyennes annuelles)

<i>Rémunération hebdomadaire moyenne</i>			
	Ensemble des salariés	Employés à salaire fixe	Salariés rémunérés à l'heure
Québec	964,09 \$	1 297,43 \$	770,21 \$
Ontario	1 049,73 \$	1 420,18 \$	764,74 \$
Écart (en %)	-8,2 %	-8,6 %	0,7 %
<i>Emploi en % du total</i>			
	Ensemble des salariés	Employés à salaire fixe	Salariés rémunérés à l'heure
Québec	-	32,0 %	62,4 %
Ontario	-	37,9 %	55,9 %

Sources : Statistique Canada, tableaux : 14-10-0202-01 et 14-10-0204-01, calculs de l'IDQ

²¹ La catégorie « Ensemble des salariés » comprend également une sous-catégorie « Autres salariés » qui n'est pas montrée dans ce tableau puisque les statistiques sur la rémunération et l'emploi ne sont pas disponibles publiquement.

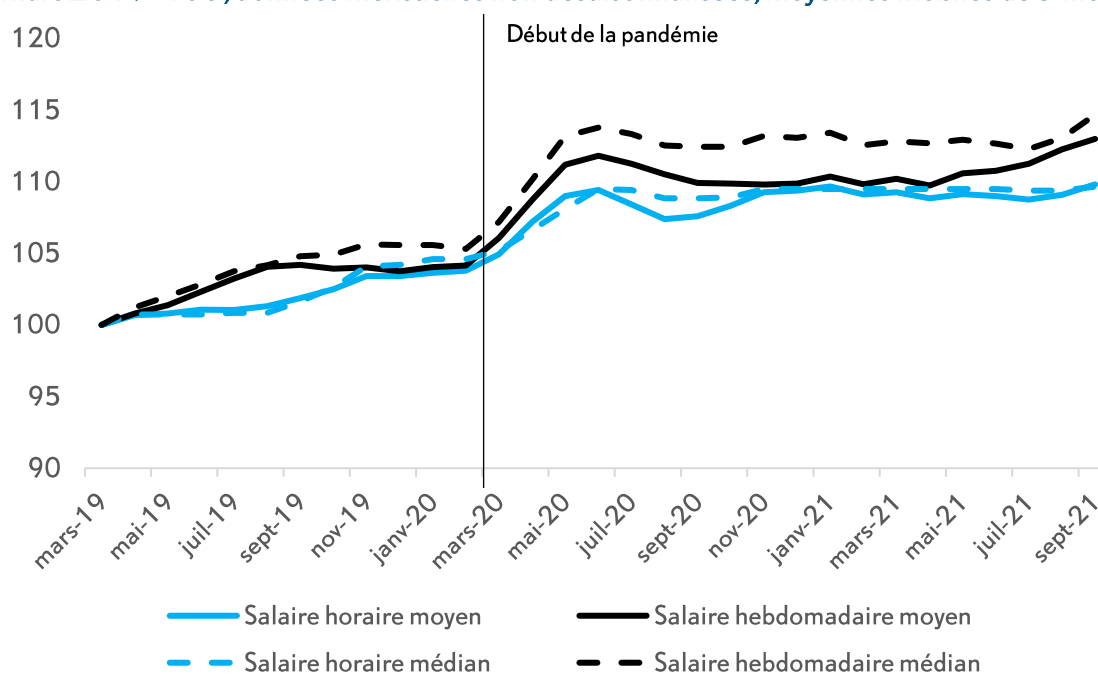
Annexe 3 : Pourquoi choisir 2019 comme année d'analyse des salaires

La pandémie a causé d'étonnants soubresauts sur le plan des salaires au Québec, et plus largement au Canada. En effet, une hausse sans précédent des niveaux de salaire a été enregistrée au cours des premiers mois, et ce peu importe la mesure utilisée (voir [graphique 7](#)).

Graphique 7

Évolution du salaire des employés au Québec

(mars 2019=100, données mensuelles non désaisonnalisées, moyennes mobiles de 3 mois)



Source: Statistique Canada, tableau: 14-10-0065-01, calculs de l'IDQ

Cette hausse, de l'ordre de 3 % à 4 % en deux mois équivaut à 20 % en rythme annualisé. Comme soulevé dans le *Bilan 2020 de l'emploi au Québec*²² de l'Institut du Québec, cette hausse s'explique en partie par le fait qu'une part importante des emplois a été perdue en 2020 dans les catégories salariales les plus faibles. Ainsi, 16,2 % des emplois rémunérés de 12 \$ à 19,99 \$ ont disparu entre décembre 2019 et décembre 2020, alors que la création d'emplois (+9,5 %) pour le segment salarial de 30 \$ et plus l'heure a augmenté (+9,5 %).

²² *Bilan 2020 de l'emploi au Québec – Ce qu'il faut savoir pour préparer 2021*, Institut du Québec, février 2021, disponible [ici](#).

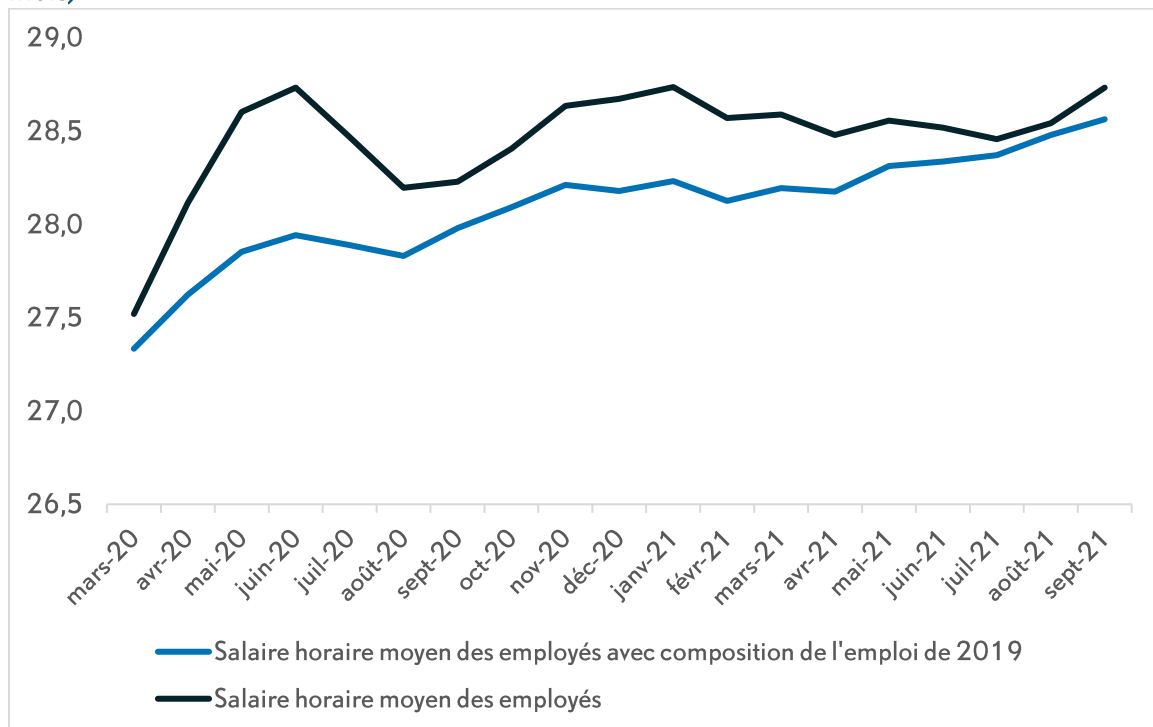
Néanmoins, en septembre 2021, alors que la situation sanitaire était bien plus sous contrôle, les salaires demeuraient encore bien au-delà de ce qu'ils étaient en février 2020, soit de 5,0 % à 10,9 % plus élevés (selon la mesure préconisée).

Cependant, en tenant compte de la composition pandémique de l'emploi mentionnée plus haut, les augmentations du salaire moyen ont été surévaluées jusqu'à tout récemment. En fonction de la moyenne à pondération fixe, les salaires moyens ont augmenté de 7,5 % (+1,98 \$ l'heure) en septembre 2021 par rapport à la moyenne de 2019. Si l'on ne tient pas compte des variations de la composition, les salaires moyens réels étaient en hausse de 8,1 % (+2,15 \$) en septembre 2021 par rapport à 2019 (données non désaisonnalisées).

Graphique 8

Évolution du salaire des employés avec effet de composition au Québec

(en dollars courants, données mensuelles non désaisonnalisées, en moyennes mobiles de 3 mois)



Source: Statistique Canada, EPA, FMGD, calculs de l'IDQ

Les salaires ont ainsi augmenté en 2020, tout en exacerbant les écarts salariaux entre le Québec et l'Ontario (tel qu'illustré dans le [tableau 14](#)).

Tableau 14

Salaires et heures travaillées des employés au Québec et en Ontario, 2020

(en dollars courants, heures habituellement travaillées et écarts en %, 15 ans et plus, moyennes annuelles)

	Salaire horaire moyen	Salaire hebdomadaire moyen	Salaire horaire médian	Salaire hebdomadaire médian	Heures habituellement travaillées	Salaire annuel moyen
Québec	28,20 \$	1 004,43 \$	25,00 \$	920,00 \$	34,7 h	50 927 \$
Ontario	30,24 \$	1 113,99 \$	26,00 \$	993,75 \$	35,7 h	56 144 \$
Écart (en %)	-6,7 %	-9,8 %	-3,8 %	-7,4 %	-2,7 %	-9,3 %

Sources : Statistique Canada, tableau : 14-10-0064-01, et FMGD, calculs de l'IDQ

Cette brève incursion dans l'évolution des salaires montre que l'analyse exclusive de l'année 2020 pourrait mener à des constats erronés. Les données annuelles étant calculées à partir de moyennes mensuelles, les irrégularités observées entre mars et mai 2020 sont trop importantes pour tirer des conclusions valables. Sans nier l'importance de la pandémie sur la structure industrielle du Québec (les prochaines années en rendront certainement compte), le choix de l'année 2019 s'est donc imposé pour analyser plus adéquatement la structure salariale au Québec.