

REVUE DE PRESSE

4 mars 2020

JOURNAUX **PRESSE** **Radio** information
télé
MÉDIAS *Médias*
sociaux

Afin de se conformer à la Loi sur le droit d'auteur,
la FCSQ détient une licence autorisant une
redistribution électronique restreinte de ce document.



La Fédération
des commissions
scolaires
du Québec

PRODUIT PAR

influence

ACTUALITÉS

Projet de loi no 40

« Une nouvelle ère s'ouvre pour le réseau scolaire québécois » *Ministre Pierre Dufour*

LA RÉDACTION

Le 8 février va marquer l'histoire du Québec alors que le gouvernement a adopté son projet de loi no 40. Ce projet de loi abolit les élections scolaires, transforme les commissions scolaires en centre de services scolaires et « officialise une décentralisation importante de la prise de décision vers celles et ceux qui connaissent les élèves par leur nom », souligne le ministre responsable du Nord-du-Québec, Pierre Dufour.

Dès le 10 février, le mandat des commissaires scolaires prenait fin et s'enclenchait une période de transition, menée par les directeurs généraux des commissions sco-

laires, et ce, jusqu'à la désignation des membres des conseils d'administration des centres de services scolaires. Le projet de loi instaure également « d'importantes dispositions contribuant à reconnaître l'expertise professionnelle des enseignantes et enseignants du Québec ainsi que la participation essentielle des parents aux différentes instances décisionnelles. »

Un lien constant

Le ministre responsable du Nord-du-Québec, Pierre Dufour, n'a pas caché sa satisfaction. « Je me réjouis de l'adoption du projet de loi sur la gouvernance scolaire par l'Assemblée nationale. Je suis fier que notre gouvernement ait eu le courage d'aller de l'avant avec la nécessaire modernisation de la gouvernance scolaire. Une nou-

velle ère remplie de possibilités s'ouvre pour le réseau scolaire, ici et partout au Québec. Nos concitoyens pourront compter sur moi pour maintenir un lien constant entre notre communauté et mon collègue le ministre de l'Éducation afin de réussir la transition vers une gouvernance scolaire moderne et axée sur les besoins de nos élèves. »

Une mise en place réussie

Le maître d'œuvre de ce grand changement, Jean-François Roberge, ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a tenu à rassurer le monde scolaire. « Avec le vote de l'Assemblée nationale, les élèves pourront sous peu compter sur une réelle gouvernance scolaire de proximité, moins bureaucratique et, surtout, centrée sur leurs besoins et leur réussite. Dès demain, je me remettrai au travail avec les directeurs généraux, les directions d'établissement, les parents, les enseignants et tous les autres membres du personnel scolaire, de même qu'avec l'ensemble des partenaires du réseau scolaire québécois, afin d'assurer une mise en place réussie des centres de services scolaires, et ce, à temps pour la prochaine rentrée scolaire. »

Lyne Laporte Joly

« Aucun respect envers notre travail »

GUY TREMBLAY

Jeudi dernier, l'ancienne présidente de la Commission scolaire de la Baie-James, Lyne Laporte Joly, n'en revenait pas encore du geste posé par le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Jean-François Roberge, avec l'adoption de son projet de loi en pleine nuit.

« Lorsque je me suis réveillée samedi matin, 8 février, j'ai appris par les informations que je n'étais plus présidente de la Commission scolaire de la Baie-James. Il n'y a pas eu de réunion, pas de coup de téléphone, pas de lettre. C'était terminé, point final. Je n'en revenais tout simplement pas... Un grand manque de respect pas seulement envers moi, mais envers toute l'équipe des commissaires d'école qui se dévouaient sans compter pour notre commission scolaire, » souligne Lyne Laporte Joly encore secouée par les événements.

Des discussions

« Nous avons toujours été là et avons travaillé afin de faciliter la réussite des élèves qui étudient chez nous. Lundi matin, je n'ai pas pu m'empêcher de me rendre rencontrer le directeur général, Michel Laplace, pour lui offrir mon aide s'il en avait besoin. Nous avons eu une bonne discussion. Je pense que, présentement, ce n'est évident pour personne. Tout a été beaucoup trop rapidement. Je suis allée à la commission parlementaire pour défendre le Nord-du-Québec et expliquer notre situation. Samedi, nous avons été balayés comme si nous n'étions rien, sans aucune consultation. C'est très malheureux! », précise celle qui œuvre au sein de la commission scolaire depuis 1986 et à la présidence de 1998 à 2003 et de 2007 au 8 février 2020.

Nouvelle structure

La veille de notre rencontre, soit le 12 février, Lyne Laporte Joly a reçu

une lettre du ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Jean-François Roberge, qui la remercie pour son travail et l'invite à faire partie des nouvelles structures qui seront mises en place dans les prochaines semaines. « Cela ne fait pas une semaine qu'il nous a mis dehors et il nous invite à faire partie des nouvelles structures... Je le répète, il aurait pu attendre un peu avant de procéder comme il l'a fait. La loi 40 a été adoptée en pleine nuit. On ne sait même pas tout ce qu'elle contient alors qu'elle touche les écoles, les enseignants. Avez-vous pensé qu'aujourd'hui, la Commission scolaire de la Baie-James n'existe plus. Il faut alors changer toute la paperasse, les enseignes, les logos... »

Une passion

Malgré tout ce qui s'est passé, madame Joly ne jette pas l'éponge. « Je veux continuer à travailler pour les jeunes de la région, c'est ma passion. Nous avons de beaux projets sur la table et si je peux être utile pour les réaliser, c'est évident que je serai là. Les nouveaux centres de services scolaires auront peut-être besoin de gens d'expérience et je sais que d'autres commissaires aimeraient aussi poursuivre leur travail. Je pense que nous pouvons être encore utiles et je suis fière du travail que nous avons accompli. »

DEPUIS LA FIN DU MANDAT DES COMMISSAIRES

Les décisions sont prises par la directrice générale

LOUISE BÉDARD
lbedard@canadafrancais.com

Depuis la fin du mandat des commissaires avec l'adoption du projet de loi sur l'organisation et la gouvernance scolaires, il revient aux directeurs généraux des commissions scolaires de prendre les décisions en lieu et place du conseil scolaire.

Il s'agit d'une mesure transitoire jusqu'à la formation en juin des conseils d'administration des futurs centres de services scolaires.

À la Commission scolaire des Hautes-Rivières, la directrice générale, Dominique Lachapelle, entend tenir des séances publiques pour faire connaître les décisions. Les séances auront lieu aux dates qui étaient prévues pour celles du conseil des commissaires.

Le 19 février dernier, M^{me} Lachapelle en a tenu une. Quelques personnes dont les quatre anciennes commissaires-parents y assistaient. Des contrats ont été octroyés et des politiques adoptées par la directrice générale.

PLOMB

Ainsi, un contrat de 183 210 \$ a été

accordé à l'entreprise EnviroServices Inc. pour le prélèvement et l'analyse de l'eau potable pour l'ensemble des établissements de la Commission scolaire.

Le ministre de l'Éducation a demandé à ce que la teneur en plomb soit mesurée dans toutes les écoles. Cinq firmes ont déposé une soumission.

Dans un premier temps, l'eau des écoles primaires sera analysée, puis celle des écoles secondaires, des centres professionnels et des adultes et finalement du centre administratif.

La décision a été prise aussi que la Commission scolaire des Hautes-Rivières participe à l'appel d'offres pour l'approvisionnement en gaz naturel et le coût de son transport pour les deux prochaines années.

C'est Collecto Services regroupés en éducation, un regroupement de cégeps, de collèges, d'universités et de commissions scolaires qui procédera à l'appel d'offres.

POLITIQUES

Une nouvelle Politique de répartition des ressources financières a par ailleurs été adoptée. La dernière version de la politique avait été votée il y a deux ans.

Des consultations ont été menées auprès des conseils d'établissement, du comité de parents, des parents du comité EHDAA (élèves handicapés et élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage) ainsi que des syndicats.

Le taux de réponse a été de 94 % et le taux d'approbation sans réserve de 76 % et d'accord avec réserves de 12 % pour un total de 88 %.

Une nouvelle mouture de la Politique relative au transport scolaire a également été adoptée.

AUTRES DOSSIERS

Lors de cette séance dite transitoire de la directrice générale, le plan directeur, le bilan des réalisations de l'année 2018-2019 et la programmation des investissements et des dépenses pour l'année 2019-2020 du Service des technologies de l'information ont été adoptés.



Commission scolaire au Cœur-des-Vallées

Des anciens commissaires souhaitent continuer

YANNICK BOURSIER
yboursier@inmedias.ca

Plusieurs anciens commissaires scolaires de la Commission scolaire au Cœur-des-Vallées ont indiqué avoir de l'intérêt à poursuivre leur engagement dans le nouveau modèle des centres de services scolaires créés par la loi 40.

Le nouveau conseil d'administration sera formé de 15 membres, soit cinq membres parents, cinq membres du personnel et cinq membres de la communauté représentant diverses expertises.

Les anciens commissaires parents, Daniel Cooke et Natacha Thibault ont souligné leur volonté d'être à nouveau représentant des parents dans le conseil d'administration.

«La place des parents est importante, mentionne Daniel Cooke. Il y a une place, on nous la laisse. C'est à nous de la prendre. Mes enfants sont encore à l'école. Mon désir de m'impliquer ne diminue pas à cause du changement de gouvernance.»

«Ce n'est pas la forme qui va être un problème, soutient Natacha Thibault. Quand on s'implique, on s'implique pour de vrai. Pour nous, c'est juste une continuité de dire qu'on veut continuer.»

Les commissaires Pierre Daoust, Sylvain Léger et Étienne Morin ont aussi mentionné qu'ils aimeraient poursuivre leur travail. «Les raisons que je m'implique sont encore là», affirme Pierre

Daoust. «On est rendu à un renouveau et je suis prêt à retravailler à ce renouveau-là», explique Sylvain Léger. L'ancien vice-président, Sylvain Tremblay a indiqué de son côté être encore en réflexion sur cette question.

DROIT DE PAROLE

Par ailleurs, les anciens commissaires ont tenu leur première rencontre du comité conseil mercredi dernier avec la direction générale. Ils ont par la suite tenu une rencontre publique pour reprendre leur dernier droit de parole, affirme-t-il.

«C'était très important, affirme Sylvain Tremblay. On était un conseil qui voulait communiquer avec la population, faire une reddition de compte. Et du jour au lendemain on nous a enlevé ce dernier droit de parole. On l'a récupéré par nous autres mêmes. C'était symbolique, mais c'était important.»

En ce qui concerne le comité conseil, la première rencontre s'est bien déroulée, selon les commissaires qui ont salué le travail des dirigeants de la CSCV autant dans la nouvelle structure qu'au cours des dernières années.

Ils se sont sentis écoutés par le directeur général qui a maintenant tous les pouvoirs. «Ce qu'il nous a proposé, c'est de faire des séances comme on faisait avant. On va faire une vraie transition, comme ça devrait l'être.»

«Les gens ici étaient très responsables, ajoute M. Tremblay. On avait un certain sens du devoir. Ce qu'on fait en ce moment, c'est le suivi de ça.» ?



Loi 40: c'est la fin pour les commissaires

Rémi LÉONARD

La transformation des commissions scolaires en centres de services, officialisée en fin de semaine lors de l'adoption sous bâillon de la loi 40 à l'Assemblée nationale, a par le fait même mis fin sur-le-champ au mandat des élus scolaires de la région.

Le président de la Commission scolaire de Saint-Hyacinthe (CSSH), Richard Flibotte, et ses collègues commissaires se retrouvent ainsi évacués de la structure de gouvernance scolaire. Une conclusion pour le moins « abrupte », a-t-il déploré.

D'autant plus que l'aspect immédiat de la chose s'est décidé par l'ajout d'un amendement à la loi peu avant son adoption. « On ne l'avait pas vu venir », a reconnu M. Flibotte, se disant attristé qu'on ait « montré la porte » à des gens qui étaient pourtant « très investis » dans le milieu de l'éducation. Il interprète le geste comme « un manque de considération envers les élus, mais aussi envers la société ». Une telle loi, qui inclut au final 300 articles et 160 amendements, a rapporté La Presse canadienne, aura « des conséquences importantes » sur l'éducation au Québec, avertit M. Flibotte, bien au-delà de l'abolition des élections scolaires.

L'ADMINISTRATION PREND LE RELAIS

Au siège social de la CSSH, on s'affairait d'ailleurs cette semaine à « prendre connaissance » de l'ensemble des impacts de cette nouvelle loi.

Compte tenu des nombreux amendements de dernière minute, rien qu'obtenir le texte de loi complet était encore un défi mercredi, a illustré la directrice générale de la CSSH,

Caroline Dupré. C'est elle qui devient maintenant la porte-parole officielle de l'organisation et qui devra plancher sur la transition à venir, a-t-elle confirmé.

Les commissaires élus seront remplacés d'ici la fin de l'année scolaire par un conseil d'administration formé de parents, de membres du personnel et de représentants de la communauté. Entre temps, Mme Dupré rappelle que la Commission scolaire, qui conserve par ailleurs ce nom au moins jusqu'en juin, continue de fonctionner normalement avec tous ses employés.

La DG assurera la continuité en s'occupant des « opérations courantes » et en prenant les décisions basées sur les orientations déjà prises par le conseil des commissaires sur les projets en marche. Pour les nouveaux dossiers d'importance, il serait plus logique de les reporter, a-t-elle indiqué, donnant en exemple la consultation sur la modification des bassins de clientèle au primaire en vue de l'arrivée de la nouvelle école au Domaine sur le Vert. À peine formé au mois de juin, le nouveau conseil d'administration n'aurait pu trancher convenablement sur la question, a souligné Caroline Dupré.

Tout en travaillant à une « transition harmonieuse » vers la nouvelle structure, elle insiste par ailleurs pour « valoriser le travail et le dévouement » des ex-commissaires. Ces derniers seront d'ailleurs appelés à jouer un rôle dans la transition au cours des prochains mois en tant que « comité-conseil ». Pour l'instant, ce mandat reste cependant à être défini, a reconnu M. Flibotte.

LA CAQ VA DE L'AVANT

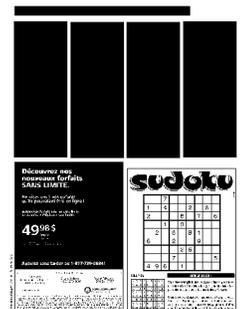
La députée de Saint-Hyacinthe à l'Assemblée nationale, Chantal Soucy, a aussi tenu à remercier les anciens élus de la CSSH pour leur engagement dans sa

déclaration suivant l'adoption de la loi 40 par son parti, qui en avait fait un engagement électoral.

Parlant de la transition à venir comme d'une « opportunité de repartir sur des bases solides », l'élue caquiste a assuré « entrevoir l'avenir avec beaucoup d'optimisme pour le réseau scolaire ». La loi 40 permettra notamment d'apporter une « gouvernance scolaire moderne » au Québec et permettra une « décentralisation importante » du pouvoir vers les écoles, a-t-elle commenté.

S'appuyant sur les critiques des oppositions, des enseignants, de certains parents et, plus récemment, des municipalités, ainsi que sur l'utilisation de la procédure du bâillon, M. Flibotte, trouve « questionnable » l'adoption de cette loi au terme d'un processus démocratique qui a été « pratiquement bafoué ». « C'est dommage qu'on n'ait pas voulu écouter davantage », a-t-il soulevé en rappelant qu'il y avait pourtant des solutions à portée de la main.

L'abolition des élections scolaires, et donc d'un palier de gouvernance locale, fera disparaître « l'interface » qui existait entre la communauté et la commission scolaire, a-t-il aussi souligné. Surtout que les nouveaux administrateurs ne pourront pas prendre la parole publiquement et ne seront pas accessibles pour les citoyens, contrairement aux commissaires. Richard Flibotte se questionne également sur le maintien d'une taxe scolaire à laquelle « personne



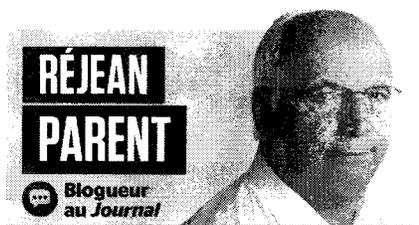
ne sera redevable », faute d'élus, une situation pour le moins particulière.

Malgré ce départ pour le moins précipité, il garde confiance en l'équipe en place pour la suite. « Je pars confiant. Les élèves sont entre bonnes mains », a affirmé l'ex-président. Il a par ailleurs indiqué qu'il avait déjà pris la décision

de ne pas se représenter à d'éventuelles élections scolaires. « Je crois toujours en l'éducation, mais je me suis investi beaucoup ces dernières années », a-t-il affirmé en indiquant vouloir prendre maintenant un peu plus de temps pour sa famille.

OPINIONS

L'obsession de la réussite



Syndicaliste, chroniqueur

Le premier ministre François Legault a toujours été un adepte de la réussite, lui qui a émergé millionnaire dans le monde politique après avoir vendu ses parts d'Air Transat. Héritier d'une vision comptable, on l'a vu, sous le gouvernement Bouchard, imposer des contrats de performance et des quotas de réussite.

Aujourd'hui à la tête du gouvernement, il continue de nourrir cette obsession pour la réussite et le relèvement du taux de diplomation.

A-t-il toutefois de véritables chances de mieux y parvenir en 2020 qu'il ne l'a fait à la fin des années 1990 ?

On peut en douter alors qu'il a choisi la voie de l'imposition de sa vision et qu'il s'aliène les artisans de la première ligne de la réussite éducative, en l'occurrence les enseignants.

SEMER LE VENT

Quoi qu'on en pense, le projet de loi 40, adopté sous le bâillon et à toute vapeur, constitue plus qu'une modification de la gouvernance des commissions scolaires : il s'avère une des plus vastes réformes de l'éducation depuis la Révolution tranquille.

Dans le passé, des transformations d'une telle ampleur ont été précédées de consultations, de documentations détaillées et même d'états généraux. Le gouvernement Legault a cependant préféré passer rapidement par la voie législative en volant les impacts majeurs de sa réforme derrière un discours populiste faisant la peau aux commissaires d'école.

Malgré le propos racoleur à l'égard des enseignants en leur promettant une meilleure reconnaissance professionnelle et plus de latitude dans l'exercice de leur profession, la loi leur multiplie contraintes et obligations. Leur autonomie risque même d'être restreinte par le Comité d'engagement pour la réussite des élèves prévu dans la loi pour chaque centre de services.

Si l'on se fie au passé, les enseignants pourraient se voir imposer par le ministère les approches qui plombent l'éducation depuis 20 ans. Les négociations ne s'annoncent

guère plus prometteuses pour consacrer cette reconnaissance professionnelle, le gouvernement lésinant sur les salaires et le fardeau de tâche.

TEMPÊTE LATENTE

Le ministre de l'Éducation fait le candide et prévoit une fin heureuse quand tout le monde aura compris le bien-fondé de ses transformations. C'est le genre d'attitude qu'on retrouve chez les technocrates qui se font de beaux plans et qui sont persuadés d'avoir raison envers et contre tous.

Malheureusement, il s'écoulera plusieurs années avant que la population puisse prendre la pleine mesure des dommages qu'entraînera la métamorphose imposée au système d'éducation. Dix ans après la réforme de 1998, le ministère ne disposait d'aucun indicateur pour prendre la mesure de ses impacts. Il en sera probablement encore ainsi.

Il aurait été pourtant plus productif, pour François Legault, de s'inspirer de la recherche pour guider sa transformation du système éducatif. Il aurait ainsi fait preuve de cohérence, considérant qu'il nourrit cette attente à l'égard du personnel de l'éducation.

Ultimement, le vrai changement se matérialiserait dans la mobilisation des enseignants pour la réussite. C'est une avenue peu probable dans le climat actuel !



Épidémie de coronavirus

37 élèves de la Polyvalente Benoit-Vachon rapatriés d'Italie mercredi



Par Sylvio Morin, Chef des nouvelles



Photo: Archives

Parti le 28 février pour un séjour dans le nord de l'Italie jusqu'au 9 mars, un groupe de 37 étudiants et de trois accompagnateurs de la Polyvalente Benoit-Vachon rentreront au pays demain en raison de l'épidémie du coronavirus qui sévit dans ce pays d'Europe.

La décision de rapatrier les voyageurs beaucerons a été prise par la direction de la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin, qui n'a pourtant aucune autorité dans l'organisation du voyage, alors que l'épidémie du COVID-19 a connu une hausse importante notamment dans les régions du nord italien où devaient justement se rendre les élèves.

« Nous avons décidé de précipiter le retour étant donné que nous jugeons que les risques ont augmenté depuis le départ et que nous ignorons si les avis gouvernementaux changeront dans quelques jours. Nous savons également que les vols deviennent de plus en plus rares. Nous avons que quelques secondes pour prendre la décision [d'acheter] sans quoi nous perdions les billets. C'est celle qu'on a pris », a indiqué la directrice par intérim du Secrétariat général et services corporatifs de la CSBE, Marie-Ève Dutil, en entretien ce soir avec EnBeauce.com.

Dans ce voyage, la polyvalente Benoit-Vachon est la courroie de transmission entre le voyageur (dans ce cas le parent) et l'agence de voyage. Le lien contractuel est vraiment entre l'acheteur et l'agence de voyages. Ainsi, la commission scolaire n'a pas l'autorité pour casser ou intervenir dans ce lien contractuel.

« Nous ne pouvons pas intervenir dans des ententes privées. Nous ne pouvons pas annuler un voyage avec une agence de voyages, car nous ne sommes pas une partie prenante dans ce contrat. De plus, en ce qui concerne les activités en dehors de nos établissements et de notre période d'activités scolaires, c'est le parent qui a l'autorité pour autoriser ou interdire un voyage à son enfant », de faire remarquer Mme Dutil.

Depuis le 24 février dernier, la CSBE a envoyé trois correspondances en cinq jours auprès des parents concernés afin de leur permettre de prendre « une décision juste et éclairée » sur la participation leur enfant dans ce voyage. Les parents de trois élèves ont finalement décidé de garder leur enfant à la maison.

Pour ce qui est des trois accompagnateurs, ils sont des employés de la CSBE qui ont volontairement accepté d'encadrer le groupe.

La CSBE a avisé aujourd'hui les parents qu'elle avait réservé les billets d'avion et que le groupe allait revenir au pays demain (mercredi). La porte-parole a indiqué que le retour des 40 voyageurs se fera sur trois vols à partir de Rome mais n'a pas voulu révéler l'itinéraire ni la destination finale.

« Nous avons décidé en début d'avant-midi, après avoir évalué les risques, que nous ramenions nos employés du coup les élèves également. Nous sommes allés au-delà de notre autorité en ramenant les élèves »,

« Ce n'est pas le coronavirus « anxiété » qui nous poussent à agir et à être proactif. · Nous avons décidé, tel notre habitude, de prendre nos responsabilités afin d'assurer un milieu sain et sécuritaire à nos élèves et à notre personnel. · On veut protéger tout le monde, on a des élèves et du personnel à santé précaire. Nous avons une préoccupation pour eux aussi ».

Au sujet de la santé, la CSBE a justement été en lien avec la Direction de la santé publique à partir du 27 février, notamment par la transmission de documents afin de guider les parents dans leurs décisions.

La porte-parole n'était pas en mesure de dire si la Santé publique allait imposer une période de quarantaine aux membres du groupe lors de leur arrivée en sol canadien. Elle ne savait pas également comment le voyage s'était organisé, ni le mode de financement, seulement qu'il était en préparation depuis septembre.

« En ce qui concerne les activités en dehors de nos établissements et de notre période d'activités scolaires, c'est le parent qui a l'autorité pour autoriser ou interdire un voyage à son enfant », de dire la directrice intérimaire qui estime que cette aventure sera « l'occasion de nous pencher sur notre mission éducative. »

Canadian schools make preparations as virus expected to spread

CAROLINE ALPHONSO
CARLY WEEKS

From stocking up on hand sanitizer and wipes to cancelling overseas trips, school boards are preparing for COVID-19 as public health officials warn of the potentially critical role schools will play in slowing the spread of the virus.

While research shows that children generally fare well if they are infected with coronavirus, they are also able to spread the illness to others. That means schools will become a focal point when the disease starts to spread more freely in Canada in the coming days or weeks, infectious disease experts say.

Children are “generally less compliant with effective hand hygiene and respiratory etiquette practices,” the Public Health Agency of Canada (PHAC) wrote in its new guidelines for schools and child-care facilities to manage the risks of the virus. The guidelines ask schools to boost the availability of hand sanitizers, do away with perfect attendance awards, monitor students for signs of illness and restrict children from sharing food.

Theresa Tam, Canada’s chief public health officer, has also warned Canadians to prepare for

the possibility that schools may need to close. Japan has taken the step of closing its schools for about a month to help contain the spread of COVID-19, the name of the disease caused by the new coronavirus. But in Canada, such steps, which could also include the closure of workplaces and the cancellation of large gatherings, would only be taken if and when the disease starts spreading in local communities. Local transmission refers to the spread of the illness in people who are not linked to travel outside of Canada.

The Toronto District School Board, Canada’s largest school district, said it would take direction from public health agencies if it were to close schools. The board is revising its pandemic planning document, which outlines the steps to take should public health declare the virus a pandemic in Canada. In the meantime, information is being sent to staff and families from Toronto Public Health, and caretakers have started “enhanced” cleaning of high-touch surfaces in schools, such as handrails and door knobs, spokesman Ryan Bird said.

“We are hearing from parents with concerns and questions when they hear about new cases in the news, or there are rumours that are going around the com-

munity. What we’re doing is providing as much as factual information as possible, and referring them to Toronto Public Health,” Mr. Bird said.

Several school boards across the country say teachers and other staff are reminding students about the importance of frequent hand washing, and coughing and sneezing into a tissue or their elbow. “[Winnipeg School Division] continues to promote good health practices to students through health education and reminders from classroom teachers,” said spokeswoman Radean Carter, adding that the risk is Manitoba is “still low” for the disease.

Catherine Shedden, a spokeswoman for the Trillium Lakeshore District School Board in Lindsay, Ont., said the board is buying hand sanitizer for schools and has ordered wipes for teachers to have in classrooms. One high-school trip to France this month has been cancelled, and while other international trips do not leave until later in the spring, they may be cancelled as well, she said.

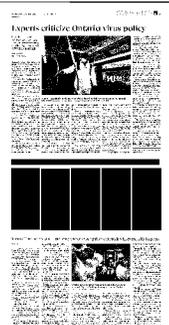
“We have significant concerns about the increasing spread of COVID-19 across the globe,” she said. “We recognize [trip cancellations] will be disappointing to

students and families, but we are not prepared to risk illness for unnecessary travel.”

Research shows that about 80 per cent of people who get infected with COVID-19 experience mild symptoms. But some, including people older than 65 who have underlying health problems, are more likely to experience complications, which could include death.

Michael Gardam, chief of staff at Toronto’s Humber River Hospital and an infection-control expert, said Canadians should get used to the fact that this virus will likely be around for the foreseeable future. The next few months will likely bring inconvenience and disruption, but as time goes on, people will have to figure out how to adjust to the new normal, he said.

“This is really not a sprint, this is a marathon,” Dr. Gardam said. “Eventually, we’re going to have to figure out how we need to incorporate this into daily life.”



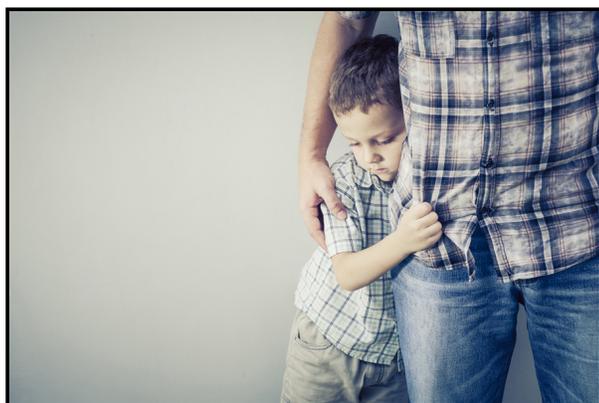
ALERTE DÉCRETS



ACCUEIL CATÉGORIES
MESSAGES DU GOUV.
INFO / ABONNEMENT
INSCRIPTION

[Retour](#)

Article du [mercredi 04 mars 2020](#)



PROTECTION DE LA JEUNESSE

Impact peu positif de la réforme de 2015

Paru le [mercredi 04 mars 2020](#) |

Catégorie: Santé & Services sociaux LAG

(LCP) La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

conclut dans un rapport déposé à l'Assemblée nationale que la réforme du système de santé et des services sociaux de 2015 a entraînée des conséquences néfastes pour le réseau de la protection de la jeunesse.

« On peut conclure que la réforme de la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance n'a pas amélioré la capacité du système de répondre de manière diligente et continue aux besoins des enfants visés par la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ). Au contraire, la situation s'est détériorée sur plusieurs aspects », peut-on lire.

« La Commission a aussi constaté que la réforme engendrée par la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance a créé un grand sentiment d'isolement chez les intervenants qui se sentent surchargés et moins soutenus dans leur pratique. L'encadrement déficient, la surcharge de travail et la pression de rendement affectent la prestation des services rendus aux enfants et à leur famille », écrit la CDPDJ.

« La réforme du réseau était un moyen pour améliorer les services, mais regrouper différents acteurs du système de santé et des services sociaux n'est pas suffisant pour atteindre les objectifs. Le réseau ne peut assurer la prestation de services adéquats offerts de manière personnalisée et continue en l'absence de ressources suffisantes et de mécanismes de collaboration efficaces. »

Afin de s'assurer du respect des droits des enfants prévus à la LPJ, la Commission recommande notamment « la création d'une instance spécialisée en protection de la jeunesse ayant particulièrement comme mandat la concertation provinciale, le développement des meilleures pratiques, la conception et le suivi des formations, l'identification des enjeux émergents et l'harmonisation des pratiques ».

Elle recommande par ailleurs au ministère de la Santé et des Services sociaux de prendre toutes les actions nécessaires afin que les standards qu'il décrète soient respectés par les établissements.

Le ministère devrait aussi prendre les mesures pour faire un suivi des délais à toutes les étapes du processus d'application de la LPJ et s'assurer que le personnel disponible en protection de la jeunesse soit suffisant en nombre dans

personnel disponible en protection de la jeunesse soit suffisant en nombre dans l'ensemble du Québec.

Pour mieux soutenir les intervenants, la Commission recommande, entre autres, que les ressources de supervision clinique soient suffisantes pour supporter les intervenants, que le personnel d'encadrement ait l'expertise nécessaire en protection de la jeunesse pour encadrer et diriger les intervenants et que le plan de formation obligatoire soit mis en place pour tous les intervenants, le personnel de soutien clinique et d'encadrement.

-30-

Autres articles du [mercredi 04 mars 2020](#)



ANCIENS COMBATTANTS

Un Bureau de la condition féminine et des vétérans LGBTQ2

Paru le mercredi 04 mars 2020 | [Catégorie](#): Univers fédéral

(LAG) En préparation pour le deuxième Forum des femmes vétérans qui aura lieu ce printemps, le ministère des Anciens Combattants a annoncé, hier, la mise sur pied du Bureau de condition féminine et des vétérans LGBTQ2.

Le Canada compte 670 000 vétérans dont 14 % sont des femmes. « En 2017, le premier ministre Justin Trudeau a présenté des [excuses officielles](#) aux fonctionnaires fédéraux ...

[Lire la suite](#)



LE MONDE DU LOBBYING

Vente de tabac; imposition des restaurateurs

de lac & de fjord

f facebook/LeQuotidienProgres

@ redaction@lequotidien.com

POUR LES SANS-ABRI



Des étudiantes de 3^e secondaire de l'école Charles-Gravel inscrites au PEI (Programme d'études internationales) avaient à organiser un événement-bénéfice. Elles ont choisi de faire un souper spaghetti au profit de la Maison des sans-abri de Chicoutimi. Elles ont amassé la somme de 1700\$ avec la participation de plus de 75 personnes. Ce programme permet aux jeunes, à travers leurs études, d'être sensibilisés au monde réel qui les entoure et de développer un lien concret avec différentes réalités de la société d'aujourd'hui, comme la pauvreté. Sur la photo, de gauche à droite: Michel St-Gelais, directeur de la Maison des sans-abri de Chicoutimi, Victoria Gagnon, Allyson Harvey, Josiane Dumas et Stacy Gagnon, lors de la remise du chèque. — PHOTO COURTOISIE



Journées de la persévérance scolaire soulignées à Varennes

Le conseil municipal de Varennes a souligné les efforts d'élèves varennois pour leur persévérance scolaire. Ces derniers ont été désignés par leur école respective pour s'être démarqués depuis le début de l'année.

«Les jeunes bâtissent l'avenir. À titre d'élus municipaux, nous avons le devoir de les encourager à la persévérance scolaire et participer à des projets en collaboration avec leurs écoles», a affirmé le maire Martin Damphousse.

Les Journées de la persévérance scolaire ont pour but de mobiliser et d'activer la communauté autour des jeunes pour leur parler d'efforts, de persévérance, des

risques du décrochage scolaire et des avantages d'un diplôme.

«Je tiens à féliciter tous les élèves pour leurs efforts et à remercier les professeurs ainsi que les directions d'école qui se sont mobilisés pour valoriser la réussite dans le but de contrer le décrochage scolaire», a déclaré le conseiller municipal, Gaétan Marcil.

Au cours de la semaine, les conseillers municipaux ont visité les écoles primaires ainsi que l'école secondaire le Carrefour et le Collège Saint-Paul, afin de procéder à la remise des présents aux élèves désignés. Le conseil municipal a offert des bons d'achat

de 50 \$ échangeables chez Buro et cie ainsi que des dictionnaires, dont six offerts gracieusement par ce commerce.



Formation offerte en hygiène et salubrité

MAXIME GRONDIN
mgrondin@canadafrancais.com

Le Québec est actuellement aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre et tant le gouvernement que les entreprises tentent de faire leur part pour contrer ce problème. C'est pourquoi la Commission scolaire des Hautes-Rivières offre une formation afin de répondre à un besoin urgent de main-d'œuvre pour ses écoles et les établissements de santé.

L'attestation d'études professionnelles (AEP) en hygiène et salubrité en milieu de soins est proposée en partenariat avec Service Québec. Les personnes qui suivront cette formation auront l'opportunité d'intégrer des emplois dans le réseau public, soit dans les milieux de soins ou au sein des écoles de la Commission scolaire.

L'objectif est de pourvoir les postes disponibles dans le domaine de la salubrité. Les gens inscrits apprendront à bien utiliser les différents outils d'entretien et développeront les bonnes méthodes de travail. Ceux qui suivront cet enseignement seront notamment en mesure de

faire l'entretien ménager des salles d'opération ou des chambres de quarantaine.

« Cette formation s'adresse à tout le monde. Tant aux gens qui travaillent dans le secteur et qui veulent perfectionner leurs méthodes ou bien pour ceux qui n'ont pas d'expérience », note Annik Tomlinson, agente de développement au Service des ressources éducatives aux adultes et à la formation professionnelle à la Commission scolaire des Hautes-Rivières.

EMPLOIS DISPONIBLES

Tant les centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD), les hôpitaux que les résidences privées recherchent des employés. En suivant cette formation, il serait également possible de démarrer sa propre entreprise d'entretien.

« Nettoyer de la bonne façon permet d'éviter les infections croisées », explique M^{me} Tomlinson. Elles surviennent lorsqu'un patient s'infecte avec ses propres germes, avec des germes qui proviennent d'autres malades ou qui résultent d'un équipement mal nettoyé.

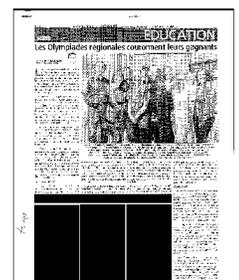
En ce qui concerne les écoles, les diplômés accompagnent le concierge dans ses tâches. Ils effectuent entre autres le sablage des planchers, la manipulation de l'autorécurveuse, le nettoyage et la désinfection des locaux.

INTÉRÊT

La Commission scolaire offre plusieurs formations en lien avec les besoins du marché du travail. De plus, elles permettent d'obtenir une attestation reconnue par le ministère de l'Éducation. « En rencontrant les besoins du marché du travail, on veut frôler le 100 % dans les taux de placement », indique M^{me} Tomlinson.

Les cours débiteront le 9 mars prochain. D'une durée de 525 heures, ils se termineront le 30 juin. Il s'agit d'une formation à temps plein, à raison de 30 heures par semaine. Le lieu n'est toujours pas déterminé. Les responsables prendront en compte le transport en commun afin de choisir l'endroit idéal.

Les inscriptions sont en cours et les gens intéressés peuvent communiquer avec Annik Tomlinson, au 450 359-6411, poste 7266.



Deux maternelles 4 ans de plus à la rentrée scolaire

LOUISE BÉDARD
lbedard@canadafrancais.com

La Commission scolaire des Hautes-Rivières pourra ouvrir deux autres maternelles pour les enfants de 4 ans à la prochaine rentrée scolaire.

Lors de la séance publique du 18 février, la directrice générale de la Commission, Dominique Lachapelle, a indiqué que la décision sur la localisation de ces nouvelles maternelles serait prise dans les prochaines semaines.

Le ministre de l'Éducation, Jean-François Roberge, a annoncé l'ajout de 37 nouvelles classes au secteur francophone, en Montérégie. Le gouvernement a pour

objectif que, d'ici cinq ans, tous les parents qui le souhaitent puissent inscrire leur enfant à la maternelle 4 ans à temps plein. À noter que la fréquentation n'est pas obligatoire.

À la Commission scolaire, il existe déjà dix maternelles pour les petits de 4 ans dans huit écoles. On en compte déjà aux écoles du Petit Clocher à Saint-Georges-de-Clarenceville, Saint-Joseph à Lacolle, Saint-Jacques à Saint-Jacques-le-Mineur, Bruno-Choquette à Saint-Jean, Notre-Dame-de-Lourdes à Iberville, de Ramezay à Marieville, Jean-XXIII à Ange-Gardien et Saint-Vincent à Saint-Césaire.



Près de 755 visiteurs à la Foire de l'emploi Beauce-Etchemins

SÉBASTIEN ROY
sebastienroy@leclairleurprogres.ca

AFFAIRES. Près de 755 personnes se sont déplacées à la 14^e édition de la Foire de l'emploi, organisée par la Chambre de commerce de Saint-Georges le 21 février dernier au Georgesville.

Cela représente une légère hausse par rapport à l'édition précédente, alors qu'un peu moins de 750 chercheurs d'emplois s'étaient déplacés.

Du côté des exposants, la CCSG en a dénombré 89, dont 80 entreprises, ce qui représente un nouveau record pour cet événement. Celles-ci combinaient plus de 625 postes à combler.

Selon les commentaires que la Chambre de commerce a obtenus après l'événement, les exposants se sont dits satisfaits de l'événement. Près de

90% d'entre eux ont d'ailleurs souligné leur intérêt à renouveler leur expérience l'an prochain.

ZONE ÉTUDIANTE

La zone étudiante était de retour cette année. Selon les sondages de la CCSG, la section aurait connu une baisse de participation des étudiants. Toutefois, le Carrefour jeunesse-emploi de Beauce-Sud (CJEBS), qui était en charge de la zone, mentionne être satisfait de l'achalandage.

Rappelons que la Foire de l'emploi est organisée chaque année par la Chambre de commerce de Saint-Georges, en collaboration avec le bureau de Saint-Georges de Services Québec, le CJEBS, le Centre de recherche d'emploi Beauce-Etchemins, la Commission scolaire Beauce-Etchemin, Passeport Travail de Beauce et Tandem international. La présidence d'honneur avait été confiée à l'entreprise Regitex.



Six nouvelles maternelles 4 ans en 2020

(LT) Six nouvelles classes de maternelle 4 ans seront proposées dans les écoles de Saint-Hilarion, Saint-Irénée, Clermont, L'Isle-aux-Coudres, Saint-Fidèle et Saint-Siméon.

L'ajout de ces nouvelles classes portera à 10 le nombre de classes de maternelle 4 ans dans la région de Charlevoix.

Pour être admissibles à ce service, les enfants devront avoir 4 ans avant le 1^{er} octobre 2020.

Pour procéder à l'inscription, les parents doivent communiquer avec la secrétaire de l'école pour prendre rendez-vous. Les dates d'inscription se tiendront du 16 au 20 mars 2020.

Les parents recevront une confirmation de l'admission de leur enfant à la maternelle 4 ans dans les semaines suivant la période d'inscription. La Commission scolaire de Charlevoix souligne que les inscriptions pour les classes de maternelle 4 ans sont encore possibles dans les écoles Beau-Soleil et Fernand-Saindon, Dominique-Savio et Marguerite-d'Youville.



Carrefour jeunesse-emploi de Beauce-Sud

Six jeunes iront au Pérou dans le cadre d'un projet de persévérance scolaire

AMÉLIE CARRIER

acarrier@leclaireurprogres.ca

SOCIÉTÉ. Âgés entre 18 et 20 ans, six étudiants du Centre d'éducation des adultes Mgr-Beaudoin vivront une aventure de coopération internationale au Pérou, du 3 au 23 mai prochains. Organisé par le Carrefour jeunesse-emploi de Beauce-Sud (CJEBS), le projet *Réussir jusqu'au bout!* a pour mission d'inciter ces derniers à la persévérance scolaire.

Les participants Dylan Champagne, Édouard Bédard, Jessica Grégoire, Maxime Bujold, Maxime Lachance et Nicolas Bolduc-Lachance, pour qui l'école représente un défi, s'envoleront vers l'Amérique du Sud en compagnie des intervenantes jeunesse du CJEBS Marilyn Pilotte et Sarah Labbé.

« Tout au long de leur préparation, les jeunes seront amenés à développer des compétences telles que l'autonomie, la communication, la confiance en soi, la discipline, l'engagement, l'esprit d'équipe, la gestion du stress et le respect des autres », explique M^{me} Pilotte.

Que ce soit par le biais de cours d'espagnol, de suivis individuels et en groupe ou

de sessions d'entraînement hebdomadaires, ceux-ci auront l'occasion de découvrir des capacités qu'ils ignoraient chez eux.

« En plus d'apprendre à persévérer à travers différentes activités, les membres du groupe seront fiers d'avoir mené un projet à terme et éprouveront un sentiment d'accomplissement lors de leur retour en Beauce », renchérit la principale intéressée.

AU CŒUR D'UN VILLAGE PÉRUVIEN

Concrètement, les participants séjourneront au sein de familles péruviennes dans le village de Marcahuasi, où ils seront appelés à donner un coup de main à leur communauté d'accueil en ramassant du bois et en travaillant dans des champs d'avocats, de café et de pois chiches.

« Une fois rendus là-bas, notre mandat sera de les déstabiliser et de les mettre à l'épreuve pour qu'ils puissent mettre en pratique les outils appris avant leur départ. Il sera ensuite plus facile pour eux d'utiliser ces aptitudes afin d'atteindre leurs objectifs tant scolaires que personnels », précise-t-elle.

Ils seront également invités à se dépasser en complétant la *Salkantay Trek*, soit une randonnée de cinq jours en haute altitude.

CONTRIBUER À LA LOTO-PERSÉVÉRANCE

Campagne de financement principale du projet, dont le coût total se situe entre 35 000 \$ et 40 000 \$, la Loto-persévérance permettra au Carrefour jeunesse-emploi de Beauce-Sud d'amasser près de la moitié du montant nécessaire à la concrétisation de ce voyage.

Sous la présidence d'honneur du député de Beauce-Sud Samuel Poulin, la collecte de fonds s'effectuera par la vente de 2000 billets, dont le prix a été fixé à 10 \$.

Présentement en vente dans les locaux du CJEBS et auprès des personnes impliquées, chaque billet donnera à son détenteur la chance de remporter huit prix d'une valeur totale de 2342,69 \$. Le dévoilement des gagnants se fera d'ailleurs le 23 avril, à la suite d'un tirage.



La semaine de la persévérance scolaire au Tournesol

Windsor — Dans le cadre de la semaine de la persévérance scolaire 2020, lundi matin le 17 février, la directrice de l'école secondaire du Tournesol, Caroline Monette, et le directeur adjoint, Jean-François Hamel, ont remis les certificats de la persévérance aux élèves qui se démarquent dans l'école par leur persévérance et leurs efforts. La mairesse, madame Bureau, était présente et accompagnée de

Gaétan Graveline, conseiller municipal, car la Ville a adopté une résolution au conseil municipal afin de reconnaître le travail de ces élèves. Les élèves originaires de Windsor recevaient donc un deuxième certificat des mains de la mairesse ou du conseiller municipal. Plus de 90 élèves ont vu leur persévérance reconnue. Nous sommes fiers d'eux et nous les invitons à poursuivre les efforts qu'ils font au quotidien.



«On en a des terrains» -Marc Carrière

YANNICK BOURSIER
yboursier@inmedias.ca

Pour le conseiller de Masson-Angers, Marc Carrière, il est faux de dire que la ville de Gatineau n'a pas de terrain à offrir aux commissions scolaires comme le demande la nouvelle loi 40.

Ce dernier a voté contre la résolution adoptée par Gatineau (avec Jocelyn Blondin) demandant que Québec revienne sur cet article de la nouvelle loi 40 et paye les terrains.

«On en a des terrains», indique le conseiller de Masson-Angers. Ce dernier prend en exemple le travail actuellement amorcé pour l'agrandissement de l'école du Sacré-Cœur à Masson-Angers.

La CSCV a déposé à la fin de 2019 une demande d'agrandissement pour cette école dans ses ajouts d'espace qui sont présentement à l'étude par le ministère de l'Éducation.

Or, des discussions ont lieu depuis un bon moment entre la ville et la commission scolaire pour un échange de terrain permettant cet agrandissement, indique le conseiller.

«La ville appartient le terrain à côté de l'école. La commission scolaire appartient un terrain qui nous intéresse sur des Servantes à côté de l'école des adultes.»

«C'est comme ça que je l'ai travaillé avec les gens de la commission scolaire, ajoute-t-il. On parle d'un échange de terrain entre la commission scolaire et la ville.»

Le conseiller croit qu'il est possible de s'arranger avec les promoteurs pour avoir les terrains nécessaires lorsqu'il y a du développement. Si les terrains de la ville ne sont pas dans des endroits adéquats pour une école, des échanges peuvent être envisagés avec les promoteurs selon lui. «C'est comme ça qu'on doit travailler.» 



A la Cité Étudiante

La semaine de la Persévérance se poursuit toute l'année



HÉLÈNE DESGRANGES
redaction@inmedias.ca

Alors que la semaine de la persévérance scolaire faisait se mobiliser les milieux éducatifs de partout au Québec la semaine dernière, la Cité étudiante n'était pas en reste. Quoique, dans les faits, c'est toute l'année que la persévérance est encouragée entre les murs de l'établissement et des traces en sont irréfutables, plusieurs activités ont tout de même été organisées.

Un déjeuner de crêpes avec trois groupes de secondaire 1, un dîner gratuit pour toute l'école comprenant le personnel et les élèves, une sortie en plein-air pour aller faire du ski alpin, une visite à l'école par le Carrefour Jeunesse Emploi, des items

à l'effigie de la semaine offerts aux étudiants, voici ce qui a meublé la semaine de la persévérance à la Cité Étudiante. Comme si ce n'était pas suffisant, au retour de la relâche scolaire en mars prochain, les enseignants rédigeront des mots d'encouragement à chaque élève.

MOTIVER JUSQUE SUR LES MURS

La motivation des étudiants ne se limite pas à une semaine en particulier dans le calendrier scolaire de la Cité Étudiante. Cette année, Michèle Rozon, agente de réadaptation, sent une effervescence partout dans l'école.

Depuis deux ans, l'école se voit parer de mots d'encouragement qui ne peuvent pas passer inaperçus. Ils sont, soit imprimés dans les contres-marches des escaliers ou encore sur les murs. Issus du projet « Ose Entreprendre », ces mots inspirent engagement, collaboration et autonomie. ?

**« Les jeunes s'impliquent
d'avantage, la participation est
bonne. »**

Michèle Rozon



NOUVELLES RÉGIONALES

Plus de 50 % des écoles de la CSP en mauvais état

Sarah-Eve Charland | L'Oeil Régional

L'état des bâtiments de la Commission scolaire des Patriotes (CSP) ne s'améliore pas. Selon son dernier rapport annuel, 57 % des immeubles de l'organisation sont en mauvais ou très mauvais état.

La CSP a l'objectif de mettre en état satisfaisant tous les bâtiments du parc immobilier d'ici 2030. L'objectif à court terme est d'augmenter à 56 % la proportion des bâtiments ayant une cote C (satisfaisant) ou mieux alors que la proportion actuelle est de 43 %.

L'indice de vétusté est déterminé à partir d'informations fournies par la CSP. Pour tirer ses conclusions, l'organisation recueille ces informations par des audits, le vieillissement et l'état de chacune des composantes.

Dans son rapport annuel, la CSP affirme que la capacité à accélérer la résorption du déficit d'entretien des immeubles est directement tributaire des allocations reçues. Pour annuler la détérioration des immeubles, la CSP devrait investir 26 M\$ chaque année. En 2018-2019, la CSP a reçu 26 M\$, ce qui n'a donc pas permis d'améliorer les bâtiments, mais seulement d'arrêter la détérioration.

« D'autres facteurs viennent influencer la capacité à atteindre cette cible, soit le fait que les travaux ne peuvent être réalisés au même rythme dans toutes les écoles, la révision annuelle du ministère pour le coût du remplacement des bâtiment qui est à la hausse et la réalisation d'audits immobiliers par la CSP de façon plus systémique qui permet de documenter plus de problématiques, ce qui fait augmenter l'indice de vétusté, mais qui offre une meilleure planification des interventions », peut-on lire dans le rapport annuel.

Les écoles La Traversée, Jolivent, Polybel, Au-Fil-de-l'Eau, Ozias-Leduc et des Trois-

Temps sont considérées en très mauvais état, soit une cote E. Les écoles Saint-Mathieu, L'Envol, Le Petit Bonheur, Le Tournesol, La Pommeraie, L'Aquarelle, Notre-Dame 1, Notre-Dame 2, Georges-Étienne-Cartier, Saint-Charles et de L'Amitié sont en mauvais état.

Le président du comité de parents, Normand Boisclair, affirme que l'état des écoles n'a pas suscité de questions ou d'inquiétudes de la part des parents. Il en a été question dans une rencontre à l'automne. « Même si un bâtiment devait avoir une mauvaise cote, il ne faudrait pas en conclure que le bâtiment n'est pas sécuritaire pour les élèves et le personnel. [...] De plus, à ce que je sache actuellement, il n'y a aucune école qui soit dans un état qui mettrait la sécurité de qui que ce soit en péril. Si c'était le cas, j' imagine que le Service des ressources matérielles prendrait les mesures nécessaires afin de corriger la situation dans les délais les plus brefs. »

Mieux planifier les travaux

Le vice-président du Syndicat de Champlain du secteur des Patriotes, Richard Bisson, ne s'inquiète pas non plus de l'état des écoles. Là où le syndicat s'implique est dans l'exécution des travaux. Selon M. Bisson, la communication est déficiente et la séquence des travaux laisse parfois à désirer.

« Juste d'avoir des informations sur l'échéancier des travaux, la séquence des travaux, c'est parfois difficile. [...] L'idéal, c'est de faire les travaux l'été, mais c'est impossible. Dans plusieurs cas, si ce n'est pas la totalité des cas, les travaux vont se compléter en cours d'année en même temps que les activités d'enseignement. Ça a des répercussions », maintient-il.

En plus de concentrer les élèves et le personnel dans des espaces restreints, les travaux causent de la poussière et des odeurs inconfortables. Les ouvriers n'ont

pas toujours la conception d'être dans une école, souligne aussi M. Bisson.

« On a dû intervenir dans le passé à l'effet que des gens circulaient en camion dans la cour de récréation. Il a fallu faire des interventions comme quoi, s'il y a des élèves, il n'y a pas de camion qui circule. Tout ça pour dire que même si la construction nous amène un bien-être collectif au niveau des intervenants de l'école, pendant que ça se passe, c'est parfois laborieux », conclut-il. ■



Mieux accueillir les tout-petits à l'école

ÉDUCATION. La Commission scolaire des Navigateurs (CSDN) souhaite mettre en œuvre différentes stratégies afin de favoriser une meilleure transition entre les services à la petite enfance et la maternelle (4 ou 5 ans) dans la MRC de Lotbinière. Une rencontre, la première du genre, entre ces différents intervenants a eu lieu le 8 janvier dernier à l'École des Sentiers de Saint-Apollinaire.

Par melanie.labrecque@meliormedia.com

«Des études démontrent que jusqu'à 21 % des enfants vivent des difficultés d'adaptation dès la première transition scolaire. [...] Elle est l'assise de toutes les autres qui vont venir après. Elle est importante à plusieurs niveaux et elle est déterminante pour le succès des élèves», a expliqué l'agente de développement pour la première transition à la CSDN, Guylaine Maurice.

À la demande des ministères de l'Éducation et de la Famille, toutes les commissions scolaires doivent mettre en œuvre une stratégie pour faciliter cette première transition.

Ainsi, cette rencontre a permis aux 45 participants de discuter sur leurs programmes éducatifs, de reconnaître l'expertise de chacun et l'importance de la réussite de cette première transition.

«Ça partait d'une volonté des acteurs d'échanger ensemble, d'établir un lien de confiance et de connaître la réalité des différents milieux. [...] Cette concertation amène une vision commune d'une transition scolaire réussie afin d'avoir une cohérence et une continuité», a poursuivi Mme Maurice.

Des représentants des écoles primaires, des services de garde, du Bureau coordonnateur (BC) Rayon de Soleil, des CPE l'Envol et Jolibois, de la garderie Panda Magique et de la Petite école ont participé à l'activité.

«C'est une responsabilité partagée par tous. L'enfant qui arrive à l'école vit une coupure avec le milieu qu'il connaissait bien et la relation avec le nouveau milieu n'est pas tout à fait établie. C'est important à cette période charnière qu'on puisse travailler ensemble», a mentionné Mme Maurice.

Cette nouvelle vision est également une façon efficace de mieux intégrer les jeunes qui ont des besoins particuliers. «Lorsqu'un service de la petite enfance pense qu'un enfant pourrait avoir des besoins plus spécifiques, le service de garde pourrait aller rencontrer l'école avec les parents pour bien établir une stratégie pour cet enfant.»

Des résultats

L'organisation des superfêtes dans les écoles découle de cette volonté de faciliter le passage vers le préscolaire. Les enfants et leurs parents peuvent ainsi voir les éducatrices et les enseignants travailler de concert pour aider le jeune à apprivoiser l'école. Guylaine Maurice indique que chaque enfant devrait avoir eu un minimum de quatre à cinq contacts avec l'école avant sa première rentrée.

CPE Jolibois

Le CPE Jolibois est déjà plus avancé dans cette démarche et collabore depuis quatre ans avec certains établissements du territoire afin de faciliter ce passage. Parmi les initiatives mises en place pour le rendre plus harmonieux, les enfants vont prendre une collation à l'école et jouent dans le parc de l'école. Ils visitent les lieux et font l'inscription avec les parents.

«Tout cela découle de l'implantation de notre politique d'inclusion en 2013. On accueille tous les enfants, tels qu'ils sont avec leurs caractéristiques et leurs besoins. Cela nous a poussés à réfléchir sur la façon d'assurer une transition et c'est là qu'on a pensé que ce serait

une bonne chose de partager le tout avec les écoles», a expliqué la directrice du CPE Jolibois, Meryam Jamal. C'est ainsi qu'est né un projet-pilote entre la direction de l'École Étienne-Chartier et le CPE Jolibois.

Ce partenariat a aussi mené à l'élaboration d'un outil qui permet de faire un portrait de chacun des enfants. «Celles qui s'occupent des enfants finissants vont rencontrer les professeurs et, avec l'autorisation des parents, font un topo sur les jeunes.»

Et les parents sont très satisfaits, a précisé Mme Jamal. Certains ont indiqué que la rentrée a été facilitée, d'autres avaient déjà un plan d'intervention prêt avant même que l'enfant arrive à l'école. Bien qu'elle soit en terrain connu, Meryam Jamal trouve intéressant



Communiqué (s)



COMMISSION SCOLAIRE DE ROUYN-NORANDA

La formation à distance fait son entrée sur une nouvelle plateforme au Centre Élisabeth-Bruyère

4 mars 2020

En plus des cours offerts en présentiel, le centre Élisabeth-Bruyère (CEB) propose depuis la fin de l'année 2019 une nouvelle plateforme en formation à distance. Avec cette nouvelle plateforme en ligne, l'équipe de la formation à distance du CEB s'engage à soutenir les élèves tout au long de leur parcours en étant disponible. La formation à distance permet de pouvoir travailler de la maison, à leur rythme, en gérant leur temps, tout en étant encadré via le web.

La francisation

Dans un contexte de main-d'oeuvre immigrante de plus en plus présente en région, le CEB offre un service de francisation aux entreprises, mais également aux citoyens. Ce sera une intégration harmonieuse aussi bien culturelle que professionnelle. Le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration peut leur offrir une allocation, en plus de frais de déplacements et de gardiennage.

Le centre se dote d'un nouveau logo

Le CEB, situé au centre-ville de Rouyn-Noranda, a un tout nouveau logo. En plus de rajeunir son image, l'équipe cherchait un logo simple et universel. Le logo sera utilisé principalement pour l'identification de l'établissement scolaire, que ce soit par les parents, les enseignants et les élèves ainsi qu'à la confection d'encore plus d'articles promotionnels.



Pour plus d'information



Commission scolaire de Rouyn-Noranda

70, rue des Oblats Est
Rouyn-Noranda Québec
Canada J9X 5C9
🌐 www.csrn.qc.ca

De la même organisation:

9 Communiqués

Google+





COMMISSION SCOLAIRE DES DÉCOUVREURS

Éducation à la sexualité – Nouveau site web à l'intention des parents

4 mars 2020

Les services éducatifs de la Commission scolaire sont fiers de vous présenter le tout nouveau site web *Éducation à la sexualité* de la Commission scolaire des Découvreurs, à l'intention des parents : <http://monurl.ca/parents/csdd>.

Pour plus d'information



Commission scolaire des Découvreurs

945, avenue Wolfe
Québec Québec
Canada G1V 4E2
🌐 www.csdecou.qc.ca

De la même organisation:

42 Communiqués

Google+



COMMISSION SCOLAIRE DES DÉCOUVREURS

Un projet qui se démarque - Bravo à l'École des Sources

4 mars 2020



Les enseignantes de 1^{re} année de l'école Les Sources ont présenté leur projet : « Le jeu à tout âge »! auprès de la Fondation Desjardins et ont eu l'honneur de voir leur projet retenu parmi plus de 1800 demandes provenant du Québec et de l'Ontario! Leur projet fait partie de ceux qui ont obtenu le plus de votes dans la région!

Ce projet consiste à rendre possible la visite des élèves de 1^{re} année dans un centre pour personnes âgées afin de partager leur plaisir de jouer et de jouer à de nouveaux jeux de société. Chaque enfant apprend en classe les règles de 2 jeux de société. Il s'engage à pratiquer pour maîtriser. Par la suite, il s'exerce à les expliquer dans ses mots à sa famille et à comprendre les comportements à adopter avec les personnes âgées. Les élèves visiteront les aînés à deux reprises cette année.

La bourse de 1300,00\$, remise par la Fondation Desjardins, permet donc la réalisation de cette expérience enrichissante pour nos jeunes.

Félicitations!

Pour plus d'information**Commission scolaire des Découvreurs**

945, avenue Wolfe
Québec Québec
Canada G1V 4E2
🌐 www.csdecou.qc.ca

De la même organisation:

42 Communiqués

Google+



COMMISSION SCOLAIRE DES APPALACHES

Pédagogie par le plein-air - Un programme innovant et formateur à l'école du Saint-Nom-de-Jésus

4 mars 2020



L'école du Saint-Nom-de-Jésus de Beaulac-Garthby est fière de rendre public son nouveau programme de pédagogie par le plein-air. En effet, depuis la rentrée 2019-2020, l'ensemble des élèves de l'école bénéficient de deux heures et demie par semaine en activités de plein-air, en plus des cours réguliers d'éducation physique.

Au dire de Jérôme Fortin, coordonnateur en plein-air et enseignant d'éducation physique, « les élèves bougent au moins quatre heures par semaine dont la moitié de ce temps à l'extérieur ». L'emplacement de l'école est propice avec la forêt à l'arrière et le lac Aylmer juste en face ». Hébertisme, pêche, sentier, observation de la faune et de la flore, survie, raquette et retrouvent au nombre des activités que vivent les participants à chaque semaine.

« On remarque vraiment une différence dans leur comportement, leur sociabilité et leur débrouillardise. En plus, on ne coupe pas d'heures en enseignement sur aucune des matières du régime pédagogique » mentionnent à l'unisson les quatre enseignantes, d'ailleurs formées en la matière. Ces dernières ajoutent même que les élèves sont plus enclins à l'apprentissage. « Au net, on gagne du temps parce que les élèves sont plus disposés, plus calmes. Ils apprennent mieux ».

Les objectifs de cette pédagogie sont le développement de compétences liées à la résolution de problèmes concrets, à la valorisation de l'erreur, à l'apprentissage par l'expérience, à la prise de risques réfléchis et à la collaboration. Selon le directeur de l'école, M. Manuel Granger, « depuis septembre dernier, on remarque une baisse des comportements inappropriés, une augmentation de la qualité du climat dans l'école ». Ce dernier tient également à souligner le soutien indéfectible de la municipalité et de la MRC dans ce projet ainsi que l'engagement complet de toute l'équipe de travail en place dans l'école.

De son côté, le directeur général de la Commission scolaire des Appalaches (CSA), M. Jean Roberge, reconnaît d'emblée le caractère bienfaisant de ce projet sur le territoire de l'organisation. « C'est un programme inspirant qui rapporte et nous souhaitons qu'il le demeure. Cela représente une contribution significative pour le secteur Sud de notre territoire, une excellente continuité pour le programme du même type offert à la Polyvalente de Disraeli », a-t-il indiqué.

Pour plus d'information



Commission scolaire des Appalaches

650, rue Lapierre

Theford Mines Québec

Canada G6G 7P1

🌐 www.csappalaches.qc.ca

De la même organisation:

15 Communiqués

Google+



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

En 2018, les employés du secteur public québécois ont reçu des salaires 9,2 % plus élevés que ceux des travailleurs comparables du secteur privé

3 mars 2020
Pour diffusion immédiate

MONTREAL - En 2018, les employés gouvernementaux au Québec ont reçu des salaires en moyenne 9,2 % plus élevés que ceux des travailleurs comparables du secteur privé, et ont profité d'avantages non salariaux beaucoup plus généreux, selon une nouvelle étude de l'Institut Fraser, un groupe de réflexion indépendant et non partisan sur les politiques publiques canadiennes.

« L'alignement de la rémunération du secteur public sur celle du secteur privé aiderait non seulement le gouvernement du Québec à contrôler les dépenses sans réduire les services, mais aussi à maintenir l'équité pour les contribuables », affirme Vincent Geloso, agrégé supérieur à l'Institut Fraser et professeur agrégé d'économie à King's University College.

Selon une étude intitulée *Comparaison de la rémunération dans les secteurs public et privé au Québec*, les employés gouvernementaux québécois, y compris les travailleurs fédéraux, provinciaux et municipaux, ont reçu en moyenne un salaire supérieur de 9,2 % à celui des travailleurs comparables du secteur privé en 2018. Cet écart salarial prend en compte des différences entre les travailleurs des deux secteurs comme l'âge, le sexe, la scolarité, l'ancienneté et le type de travail.

Toutefois, les salaires ne constituent qu'une partie de la rémunération totale. Au Québec, les fonctionnaires bénéficient également de prestations beaucoup plus généreuses.

- **Pensions** : Au Québec, près de 9 travailleurs gouvernementaux sur 10 (90,8 %) disposent d'un régime de retraite à prestations déterminées qui offre un niveau garanti de prestations à la retraite, contre 1 travailleur sur 10 dans le secteur privé (11,8 %).
- **Retraite anticipée** : Les fonctionnaires québécois prennent leur retraite trois ans plus tôt, en moyenne, que les travailleurs du secteur privé.
- **Congé personnel** : Les fonctionnaires du Québec s'absentent de leur travail pour des raisons personnelles 65,7 % plus souvent que les travailleurs du secteur privé, soit 16,9 jours comparativement à 10,2 jours.
- **Sécurité de l'emploi** : Les travailleurs du secteur public étaient 10 fois moins susceptibles de perdre leur emploi que les travailleurs du secteur privé, soit 0,2 % comparativement à 2,3 %.

« Bien sûr, les gouvernements au Québec doivent offrir une rémunération compétitive pour attirer des employés qualifiés, mais il est indéniable que les salaires et les avantages sociaux dans le secteur public sont en décalage par rapport au secteur privé », déclare M. Geloso.

(30)

PERSONNE-RESSOURCE POUR LES MÉDIAS

Vincent Geloso, agrégé supérieur
Institut Fraser

communications@fraserinstitute.org

Pour organiser des entrevues avec les médias ou pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Bryn Weese, spécialiste des relations avec les médias

Institut Fraser

604-688-0221, poste 589

bryn.weese@fraserinstitute.org

Suivez l'Institut Fraser sur [Twitter](#) | Visitez notre page [Facebook](#)



L'Institut Fraser est un organisme public indépendant d'éducation et de recherche sur les politiques publiques. Basé au Canada, il a des bureaux à Vancouver, Calgary, Toronto et Montréal et entretient des liens étroits avec un réseau mondial de groupes de réflexion dans 87 pays. Sa mission consiste à améliorer la qualité de vie des Canadiens, de leurs familles et des générations à venir en étudiant, en mesurant et en diffusant largement les effets des politiques gouvernementales, de l'entrepreneuriat et des choix sur leur bien-être. Pour protéger l'indépendance de l'Institut, ce dernier n'accepte pas de subventions ni de contrats de recherche des gouvernements. Visitez www.fraserinstitute.org.

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.

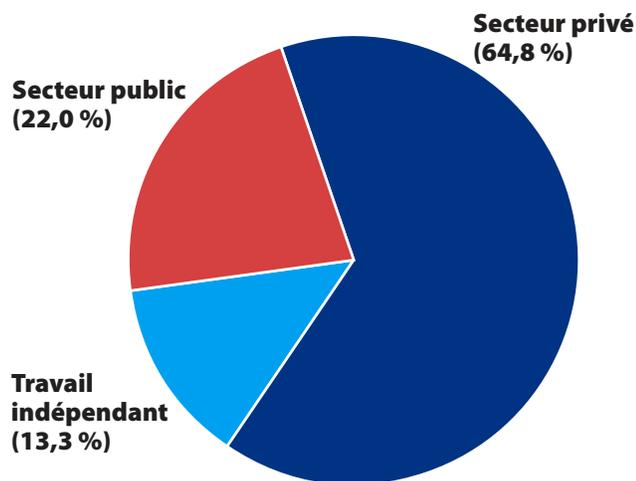
La première section de ce rapport fournit quelques statistiques de base sur l'emploi dans les secteurs public et privé au Québec, tandis que la deuxième présente les résultats des calculs utilisés pour déterminer la prime salariale dans le secteur public. La troisième section évalue les données disponibles 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 privé¹.

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)².

² 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 public³. Les primes salariales varient selon la source de données et la période. Il est toutefois indéniable qu'il existe bel et bien une prime⁴.

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

⁴ 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)⁵. 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 ménages⁶. 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 Québec⁷.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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)⁸. 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.

⁸ 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
Secteur des travailleurs			
(Personnel du secteur privé)	Référence	Référence	Référence
Personnel du secteur public	35,6 (0,3)***	9,2 (0,4)***	5,8 (0,4)***
Sexe			
(Féminin)		Référence	Référence
Masculin		10,8 (0,2)***	10,7 (0,2)***
Tranche d'âge			
(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)***
État matrimonial			
(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)***
Niveau de scolarité le plus élevé			
(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
Ancienneté au travail			
(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)***
Statut d'emploi permanent ou temporaire			
(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)***
Horaire de travail à temps plein ou à temps partiel			
(À temps plein)		Référence	Référence
À temps partiel		-4,6 (0,3)***	-4,5 (0,3)***
Nombre d'employés sur le lieu de travail			
(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)***
Secteur d'activité (version 2012 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord [SCIAN])			
(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)***
Profession (version 2016 de la classification nationale des professions (CNP))			
<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)***
Statut d'immigrant			
(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)***
Statut syndical			
(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^{er} 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
Pourcentage d'employés couverts par des régimes de retraite	39,4	22,0	95,1	37,0	22,5	87,7
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^{er} 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 province⁹. En moyenne, les employés du secteur public québécois ont

tendance à prendre leur retraite 3,0 ans plus tôt que leurs homologues du secteur privé¹⁰.

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

¹⁰ 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.

⁹ 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
QC	62,7	60,5	63,5	3,0					

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
QC	65,3	2,1	63,2	1,8	0,2	2,3	2,1
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
QC	11,8	16,9	10,2	6,7					

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%2booqGFIFLAj6iYM7KXFQ%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>, 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>, 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^{er} 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^{er} 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

Pour les requêtes médias, appelez le 604.714.4582 ou écrivez à : communications@fraserinstitute.org

Soutenez l'Institut : composez le 1.800.665.3558, poste 586 ou écrivez à : 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^{me} 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.

