TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2015

R-3980-2016
1 DÉC 2016
C-FCEI-0047

Québec

Pour tout renseignement concernant l'ISQ et les données statistiques dont il dispose, s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Ce document est disponible seulement en version électronique

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4e trimestre 2015
ISBN 978-2-550-74452-8 (PDF)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 1999

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Novembre 2015

Avant-propos

L'Institut de la statistique du Québec a l'obligation légale d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et de celle des autres salariés québécois. Ce mandat découle de l'article 4 de sa loi constitutive.

Dans ce rapport, l'Institut présente une analyse fiable et objective des données les plus récentes. Ainsi, les employeurs, les syndicats et les autres acteurs du marché du travail de même que le public en général disposent de données pertinentes pour prendre des décisions éclairées en matière de rémunération.

Comme le prévoit l'orientation prise il y a quatre ans, un cycle est introduit dans le contenu du rapport. Cette édition-ci est de type « banque de données », c'est-à-dire qu'elle présente, en annexe, tous les résultats de la comparaison par emploi repère et pour l'ensemble des emplois, les principales données sur l'économie et le marché du travail ainsi que les résultats sur les taux d'augmentation salariale selon les conventions collectives déposées dans la base de données du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'Institut propose également une analyse de l'évolution des écarts salariaux et de rémunération globale sur six ans (2009-2015).

De plus, une brochure qui présente une synthèse des principaux résultats accompagne le rapport (*Faits saillants*). Ce format est pratique pour les représentants des parties à la négociation ainsi que pour les médias et le public en général.

Par ailleurs, au cours de l'année, l'Institut a continué d'exploiter les données récemment colligées par des analyses approfondies sur la rémunération selon la profession, l'évolution des taux de croissance, l'année d'ancienneté et le genre dans son bulletin *Flash-Info* et ses capsules thématiques. L'Institut tient particulièrement à souligner la diffusion de deux études, une portant sur la rémunération variable dans les entreprises privées et publiques (excluant l'administration québécoise) et une autre présentant la portée et les limites de la comparaison.

L'Institut réitère son engagement de protéger la confidentialité des renseignements recueillis et remercie toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport, notamment les participants à l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*.

Le directeur général,

Stéphane Mercier

*Produire une information statistique pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là l'engagement « **qualité** » de l'Institut de la statistique du Québec.*

La coordination de ce rapport a été assurée par : Nadège Jean

Direction des statistiques du travail et de la rémunération : Patrice Gauthier, directeur

Ont apporté leur précieuse collaboration : Mario Beaulieu, David Chapados, Francine Ducharme, Marie-Josée Dufour, Alexandre Gaudreault, Mélanie Grenier, Julie Rabemananjara et Vladimir Racila, pour la validation et l'analyse des résultats de la comparaison.

Mario Haché et Chantal Caouette, pour les développements méthodologiques et les traitements statistiques des résultats de la comparaison.

Pascal Michel et Dominique Sam-Pan, pour les traitements informatiques.

Ann Doucet et tous les membres de l'équipe « enquêtes – rémunération », pour la collecte et la validation des données sur la rémunération globale.

France Lozeau et Josée Gaudreault, pour la mise en page et la Direction des communications pour la révision linguistique.

L'Institut remercie les maisons de prévisions et d'experts-conseils qui ont collaboré à la réalisation de ce rapport, soit la Banque Nationale, la Banque de Montréal Groupe financier, la Banque Royale du Canada, le Mouvement des caisses Desjardins du Québec, le Conference Board du Canada, Normandin Beaudry, Towers Watson, Saucier conseil et Mercer (Canada) Limitée.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction des statistiques du travail et de la rémunération :

Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384
Télécopieur : 514 876-1767
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Signes conventionnels :

Ce rapport utilise les symboles suivants :

... N'ayant pas lieu de figurer
.. Donnée non disponible
x Donnée confidentielle
k En milliers
n Nombre

Avertissements :

En raison de l'arrondissement des données et des critères de confidentialité, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Dans tout le texte, les mots *salariés, employés, professionnels, techniciens*, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin

Table des matières

Principaux résultats 9

Introduction 19

La méthodologie 21

Les orientations et approches méthodologiques 22

Le traitement et l'analyse des données 35

Les particularités de l'administration québécoise 38

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison 39

Annexes 45

Liste des tableaux

La méthodologie

I Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison 22

II Éléments et composantes de la rémunération globale 25

III Panier d'emplois repères par catégories d'employés 32

IV Population de référence pour la comparaison 33

V Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise, selon les catégories d'emplois 34

VI Mode de collecte de chacun des groupes de rotation 36

VII Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées et de salariés couverts 44

Liste des figures

La méthodologie

1 Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2015 29

A Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur de comparaison, en 2015

A-1 Autres salariés québécois
A-2 Secteur privé
A-3 Secteur « autre public »
A-4 Administration municipale
A-5 Secteur « entreprises publiques »
A-6 Secteur universitaire
A-7 Administration fédérale
A-8 Autres salariés québécois syndiqués
A-9 Autres salariés québécois non syndiqués
A-10 Secteur privé syndiqué
A-11 Secteur privé non syndiqué

B Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur de comparaison, en 2015

B-1 Autres salariés québécois
B-2 Secteur privé
B-3 Secteur « autre public »
B-4 Administration municipale
B-5 Secteur « entreprises publiques »
B-6 Secteur universitaire
B-7 Administration fédérale
B-8 Autres salariés québécois syndiqués
B-9 Autres salariés québécois non syndiqués
B-10 Secteur privé syndiqué
B-11 Secteur privé non syndiqué

C Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur de comparaison, en 2015

C-1 Autres salariés québécois
C-2 Secteur privé
C-3 Secteur « autre public »
C-4 Administration municipale
C-5 Secteur « entreprises publiques »
C-6 Secteur universitaire
C-7 Administration fédérale
C-8 Autres salariés québécois syndiqués
C-9 Autres salariés québécois non syndiqués
C-10 Secteur privé syndiqué
C-11 Secteur privé non syndiqué

D Distribution de l'ensemble des emplois repères selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2015

D-1 Selon le nombre d'emplois repères
D-2 Selon le pourcentage de l'effectif

E Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur de comparaison, en 2015

E-1 Autres salariés québécois
E-2 Secteur privé
E-3 Secteur « autre public »
E-4 Administration municipale
E-5 Secteur « entreprises publiques »
E-6 Secteur universitaire
E-7 Administration fédérale
E-8 Autres salariés québécois syndiqués
E-9 Autres salariés québécois non syndiqués
E-10 Secteur privé syndiqué
E-11 Secteur privé non syndiqué

F Heures hebdomadaires moyennes de travail par catégorie d'emplois, administration québécoise et secteurs de comparaison, 2015

G-1 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2015 et 2014

G-2 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, de 2015 et 2014

G-3 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2015 et 2009

G-4 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emploi, de 2015 et 2009

H Principaux indicateurs économiques du Québec, de 2003 à 2015

I Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 2003 à 2015

J Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2015 et 2016

K **Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, de 1986 à 2015**

L **Évolution de la distribution des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2015**

M **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des gains, de 1986 à 2015**

N **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des taux, de 1986 à 2015**

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2015, le salaire des employés de l'administration québécoise montre un retard de 12,9 % par rapport à celui des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 57 emplois repères sur 76, représentant 77 % de l'effectif, affichent ce statut. Toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, accusent un retard de l'administration québécoise. Les retards varient de 13,1 % chez les professionnels à 30,3 % chez les ouvriers. Pour leur part, les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale des salariés de l'administration québécoise est en retard de 7,9 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 44 des 76 emplois, regroupant 62 % de l'effectif, ainsi que dans quatre des cinq catégories d'emplois étudiées. Les employés de service, par contre, sont en avance. Dans l'ensemble des emplois repères, le retard plus faible observé sur le plan de la rémunération globale par rapport à celui noté sur le plan salarial s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, malgré les coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur. Ce constat est également observé pour les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont un retard salarial de 10,0 % face à ceux du secteur privé dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 44 des 73 emplois repères, regroupant 64 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois accusent un retard salarial de l'administration québécoise; les écarts se situent entre – 9,6 % et – 31,4 %. Quant aux employés de service, ils sont à parité dans les deux secteurs.

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est à parité face au secteur privé en ce qui concerne la rémunération globale. Ce statut est présent dans 31 des 73 emplois, comptant 32 % de l'effectif. Les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau présentent la parité des deux secteurs. Les employés de service de l'administration québécoise affichent une avance (11,4 %), tandis que les ouvriers accusent un retard de 27,9 %. Dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans les catégories des techniciens et des employés de bureau, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur le plan du salaire en raison d'heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise montre un retard salarial de 19,3 % sur le secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 73 des 75 emplois repères, regroupant 98 % de l'effectif. Un retard est également noté dans toutes les catégories d'emplois; les écarts varient de – 16,9 % chez les employés de service à – 28,3 % chez les ouvriers.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 26,3 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 75 emplois repères, 72 présentent ce statut (98 % de l'effectif). Comme dans le cas des salaires, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de – 22,1 % à – 42,8 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'augmentation du retard de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les coûts des avantages sociaux moins élevés dans ce secteur. Dans les catégories des professionnels et des techniciens, on remarque également un nombre d'heures de présence au travail inférieur dans l'administration québécoise.

L'administration municipale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 20,4 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est noté dans 62 des 65 emplois repères, représentant 98 % de l'effectif. Des retards sont observés dans toutes les catégories d'emplois, les écarts variant de – 16,6 % à – 28,4 %.

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 39,5 % sur celle de l'administration municipale. Sur 65 emplois repères, 63 présentent ce statut (99 % de l'effectif). Comme pour les salaires, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de – 36,2 % à – 48,1 %. Dans l'ensemble et dans les catégories des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers, l'augmentation du retard du salaire à la rémunération globale résulte des coûts inférieurs pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « entreprises publiques »

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 18,9 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et dans 62 des 64 emplois repères, représentant 98 % de l'effectif total. Les retards vont de 15,5 % chez les professionnels à 35,2 % chez les ouvriers.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 24,1 % sur le secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 54 des 64 emplois repères, regroupant 95 % de l'effectif, affichent ce statut. Les cinq catégories d'emplois présentent un retard de l'administration québécoise, les écarts variant de – 20,4 % à – 43,4 %. Dans l'ensemble d'emplois repères et chez les techniciens, l'augmentation du retard du salaire à la rémunération globale s'explique par les coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise. Dans les catégories des employés de bureau, des employés de service et des ouvriers, on remarque également un nombre d'heures de présence au travail supérieur dans l'administration québécoise.

Le secteur universitaire

Le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 12,1 % par rapport à celui du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 52 des 61 emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise, avec des écarts variant de 5,5 % chez les employés de service à 17,5 % chez les employés de bureau.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 15,1 % sur celle du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 53 des 61 emplois repères, comptant 92 % de l'effectif, présentent ce statut. Un retard est constaté dans les cinq catégories d'emplois; les écarts varient de – 10,3 % à – 21,3 %. Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des employés de bureau et des ouvriers, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les débours moins élevés pour les avantages sociaux et les heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

L'administration fédérale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est en retard face à l'administration fédérale tant sur le plan salarial (– 20,1 %) que sur celui de la rémunération globale (– 21,1 %). Ce statut est observé dans chaque catégorie d'emplois et pour tous les emplois repères comparés. En ce qui concerne les salaires, les retards varient de 18,1 % chez les employés de bureau à 28,9 % chez les ouvriers. Quant à la rémunération globale, les retards se situent entre 18,6 % et 32,3 %.
Dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans chaque catégorie, sauf celle des techniciens, l'affaiblissement de la situation de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale est attribuable aux coûts moins élevés pour les avantages sociaux, malgré le nombre d'heures de présence au travail moindre dans ce secteur.

Les autres salariés québécois syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 18,5 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 68 des 75 emplois repères, représentant 88 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois montrent un retard salarial, variant de 16,8 % chez les professionnels à 34,8 % chez les ouvriers. Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 22,4 % face à celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 63 des 75 emplois repères, représentant 83 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard; les écarts se situent entre – 20,8 % et – 45,3 %. Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble d'emplois repères et dans les catégories des professionnels et des techniciens, l'accroissement du retard du salaire à la rémunération globale est attribuable aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 5,5 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est noté dans 39 des 72 emplois repères, représentant 62 % de l'effectif. Un retard salarial est constaté dans quatre des cinq catégories d'emplois, avec des écarts allant de – 8,4 % à – 10,3 %. Pour leur part, les employés de service montrent une avance salariale de 19,8 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 6,3 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 30 des 72 emplois repères, regroupant 55 % de l'effectif. Trois des cinq catégories d'emplois de l'administration québécoise sont en avance, les écarts variant de 2,8 % à 27,3 %. Pour leur part, les professionnels et les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble d'emplois repères et dans les catégories des employés de bureau et des ouvriers, l'amélioration de la situation de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses et les coûts d'avantages sociaux plus élevés dans ce secteur.

Le secteur privé syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 19,1 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté dans 47 des 63 emplois repères, regroupant 80 % de l'effectif. Des retards sont notés dans quatre des cinq catégories d'emplois, les écarts se situant entre – 13,9 % et – 42,2 %. Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise montre un retard de 18,5 % vis-à-vis de celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 39 des 63 emplois repères, regroupant 62 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard, les écarts variant de – 17,9 % à – 43,2 %. Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble et dans quatre catégories d'emplois repères, la situation comparative de l'administration québécoise est comparable sur le plan du salaire et sur celui de la rémunération globale.

Le secteur privé non-syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 5,1 % sur celui des employés du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté dans 37 des 72 emplois repères, comptant 61 % de l'effectif. Un retard salarial est constaté dans quatre des cinq catégories d'emplois, avec des écarts se situant entre – 7,9 % et – 9,8 %. Quant aux employés de service, ils présentent une avance salariale de 20,1 %.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 7,4 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 33 des 72 emplois repères, regroupant 57 % de l'effectif. Trois des cinq catégories d'emplois affichent ce statut; les écarts varient de 4,0 % chez les employés de bureau à 27,6 % chez les employés de service. Les professionnels et les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs.

Dans l'ensemble et dans les catégories des employés de bureau et des ouvriers, l'amélioration de la situation de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses et les coûts d'avantages sociaux plus élevés dans ce secteur.

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des professionnels, des techniciens et des employés de bureau de l'administration québécoise sont moins élevés que ceux de l'ensemble des autres salariés québécois. Il s'agit du même statut comparatif que celui observé sur le plan salarial dans les trois catégories d'emplois considérées. Chez les professionnels, le retard du maximum normal est moins important que celui du salaire, la position des employés de l'administration québécoise étant moins avancée dans leur échelle salariale que dans celle de l'ensemble des autres salariés québécois, alors que chez les techniciens, la situation inverse est observée.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard vis-à-vis de ceux de tous les autres secteurs étudiés, tant chez les professionnels que chez les techniciens et les employés de bureau.
Chez les professionnels, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire dans la comparaison avec huit des dix secteurs, alors que les valeurs sont similaires vis à vis des deux secteurs restants. La position des professionnels de l'administration québécoise est moins avancée dans leur échelle salariale que dans celle de leurs homologues de tous les secteurs comparés.

Dans la catégorie des techniciens, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal par rapport à trois secteurs, tandis que dans la comparaison avec trois autres secteurs, la situation opposée est observée. Lorsque la situation est meilleure sur le plan salarial, la position des techniciens de l'administration québécoise est plus avancée dans leur échelle que dans celle de leurs homologues des secteurs comparés.

Dans la catégorie des employés de bureau, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial que sur celui du maximum normal dans la comparaison avec six des dix secteurs.

Environ 62 % des professionnels, 35 % des techniciens et 43 % des employés de bureau du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Ces proportions atteignent respectivement 65 %, 42 % et 50 % chez les employés non syndiqués du secteur privé. Par contre, les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées dans l'administration québécoise (41,9 % du salaire) sont similaires à ceux observés chez l'ensemble des autres salariés québécois (42,1 %). Les débours sont moins élevés par rapport aux employés syndiqués de ce dernier secteur et du secteur privé ainsi que vis-à-vis du regroupement « autre public » et de ses composantes (administrations municipale et fédérale au Québec, universités et « entreprises publiques »). Les coûts varient de 43,7 % à 58,8 % du salaire dans ces ventilations.

Par contre, les débours totaux sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé et chez les non-syndiqués (autres salariés québécois et secteur privé); les coûts varient de 34,4 % à 37,3 % du salaire dans ces secteurs.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours de l'administration québécoise (25,4 %) sont moins élevés que ceux observés dans les secteurs suivants : autres salariés québécois, autres salariés québécois syndiqués, privé syndiqué, « autre public » et ses composantes. Les coûts à ce chapitre représentent de 26,4 % à 41,5 % du salaire dans ces ventilations. Cette situation s'explique par les débours inférieurs pour les régimes de retraite face à tous ces secteurs, auxquels s'ajoutent les coûts moins élevés pour les régimes d'assurance, sauf dans les secteurs universitaire et « entreprises publiques ».

Par ailleurs, les débours de l'administration québécoise au chapitre des avantages sociaux sont plus élevés que ceux du secteur privé. L'administration québécoise dépense également plus que les employeurs des autres salariés québécois non syndiqués et du secteur privé non syndiqué. La différence par rapport aux non-syndiqués s'explique surtout par les débours plus élevés pour les régimes de retraite dans l'administration québécoise.

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 16,5 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé dans les secteurs suivants : autres salariés québécois, autres salariés québécois non syndiqués, ainsi que le secteur privé (syndiqué ou non). Par contre, il en coûte moins à ce titre dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués et dans le secteur « autre public » et ses composantes.

Les heures de travail

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est de près de 36 heures, soit près d'une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois. La semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est plus courte que celle de l'ensemble des syndiqués et des non-syndiqués, des secteurs privé (tant syndiqué que non syndiqué), « autre public», administration fédérale et « entreprises publiques ». Elle est toutefois plus longue que celle de l'administration municipale et du secteur universitaire.

Les heures hebdomadaires de présence au travail s'établissent à 30 dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans les secteurs universitaire, administration municipale et « entreprises publiques » et similaires à celles du secteur « autre public ». Les heures de présence au travail dans l'administration québécoise sont inférieures à celles de tous les autres secteurs comparés. La différence la plus marquée est observée par rapport au secteur privé non syndiqué : elle se chiffre à 3,2 heures de présence au travail de moins par semaine dans l'administration québécoise

L'évolution de la comparaison

Entre 2014 et 2015, la situation comparative de l'administration québécoise quant au salaire, dans l'ensemble des emplois repères, est demeurée stable par rapport aux autres salariés québécois et au secteur privé. Le même constat est fait dans la comparaison avec les syndiqués et les non-syndiqués de ces deux secteurs.

La situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie sur le plan salarial par rapport au secteur « autre public » et trois de ses composantes, alors qu'elle s'est améliorée vis-à-vis de l'administration fédérale.

Sur le plan de la rémunération globale, la situation comparative de l'administration québécoise entre 2014 et 2015 est demeurée stable par rapport à la plupart des secteurs. Elle s'est affaiblie face au secteur universitaire et à l'administration fédérale, alors qu'elle s'est améliorée vis-à-vis des autres salariés québécois syndiqués et des entreprises publiques.

Lorsque les années 2009 et 2015 sont considérées, la situation comparative du salaire de l'administration québécoise s'est affaiblie face à tous les secteurs. En ce qui concerne la rémunération globale, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport aux autres salariés québécois et à sept autres secteurs, alors qu'une stabilité des écarts entre 2009 et 2015 est constatée face au secteur privé et aux salariés non syndiqués (autres salariés syndiqués et secteur privé).

L'environnement économique et le marché du travail

Faible augmentation de l'activité économique du Québec[1]

L'économie québécoise a progressé de 1,4 % en 2014. Au premier semestre de 2015, la croissance du produit intérieur brut (PIB) réel du Québec se situe à 1,3 % par rapport à la même période de 2014. L'économie s'est accrue de 0,4 % au premier trimestre 2015, mais a diminué de 0,1 % au deuxième trimestre. Le ralentissement au deuxième trimestre découle notamment d'une diminution du solde du commerce extérieur.

La demande intérieure finale, qui comprend la dépense de consommation finale et l'investissement en capital fixe, augmente pour un troisième trimestre consécutif. La croissance de 0,3 % au deuxième trimestre 2015 est attribuable principalement à la progression de l'investissement en capital fixe des administrations publiques et à la hausse des dépenses de consommation finale des ménages.

Selon plusieurs analystes, la croissance économique du Québec devrait se situer en dessous du 2 % (1,3 % selon la moyenne des prévisions en 2015 et 1,8 % en 2016).

La demande intérieure progresse légèrement

Les dépenses de consommation finale des ménages affichent une croissance de 2,0 % en 2014, faisant suite à une hausse équivalente en 2013. Au cours du premier semestre 2015, les dépenses des ménages augmentent de 1,8 % par rapport à la même période de 2014. Au deuxième trimestre 2015, les dépenses des ménages progressent de 0,3 %, après avoir connu une hausse de 0,5 % au premier trimestre.

Les dépenses de consommation finale des administrations publiques croissent de 0,2 % au deuxième trimestre de 2015, après avoir connu une diminution de 0,4 % au trimestre précédent.

L'investissement total en capital fixe des entreprises et des administrations publiques diminue de 1,0 % au premier semestre 2015 par rapport à la même période de 2014, et ce, même s'il y a eu un regain au deuxième trimestre (+ 0,5 %). L'investissement des entreprises baisse de 2,0 %, alors que les investissements en capital fixe des administrations publiques augmentent de 2,1 % au premier semestre 2015. Hormis le troisième trimestre 2013 et le deuxième trimestre 2015, l'investissement total en capital fixe se replie depuis le troisième trimestre 2012, expliqué en grande partie par la baisse des investissements des entreprises.

Amélioration du solde du commerce extérieur

Le déficit du solde du compte extérieur s'est amélioré au cours du premier semestre 2015 par rapport à la même période 2014. Les exportations totales (notamment les exportations internationales) ont crû plus rapidement que les importations totales. Toutefois, le solde s'est détérioré au cours du deuxième trimestre 2015 en raison de la hausse du déficit du commerce international, alors que le surplus du commerce interprovincial s'améliore légèrement. C'est la croissance des importations internationales de biens qui explique l'essentiel de la détérioration du solde du commerce extérieur.

Diminution de la valeur du dollar canadien par rapport à la devise américaine

Après avoir atteint la parité avec le dollar américain en 2011 et 2012, la valeur du dollar canadien diminue depuis. Il valait 97,1 cents américains en 2013 et 90,6 cents américains en 2014. Pour les neuf premiers mois de 2015, il se fixait à 79,4 cents.

1. Les données utilisées dans ce texte correspondent à la publication de septembre 2015 des *Comptes économiques du Québec*, 2e trimestre 2015. Les données concernant la révision historique du *Système canadien des comptes macroéconomiques* publiées par Statistique Canada diffusées en novembre et décembre 2015 ne sont pas prises en compte.

Il devrait, selon plusieurs analystes, clôturer l'année aux alentours de 77 cents américains et poursuivre sa dépréciation en 2016 pour s'établir à 75,5 cents.

L'inflation, mesurée par la variation de l'indice des prix à la consommation, était de 1,4 % en 2014 au Québec. Pour les neuf premiers mois de 2015, l'inflation se situe à 1,1 % en comparaison avec la même période de 2014. Les analystes prévoient une inflation un peu plus élevée en 2016 (entre 1,5 % à 2,0 %).

Le taux des bons du Trésor à trois mois se situe à 0,53 % pour les neuf premiers mois de 2015 comparativement à 0,92 % pour l'année complète 2014. Le taux passe de 0,57 % au premier trimestre 2015 à 0,40 % au troisième. En moyenne, les analystes prévoient des taux d'intérêt un peu plus élevés en 2016.

Stabilité de l'emploi en 2014

L'emploi demeure stable au Québec en 2014. Cette stabilité fait suite aux quatre années de croissance ayant suivi la récession de 2009. En 2014, l'économie québécoise compte 4 059 700 personnes en emploi, soit 1 100 de moins qu'en 2013. Le maintien de l'emploi masque toutefois des mouvements en sens opposé : l'augmentation de l'emploi à temps partiel (+ 31 400) est contrebalancée par la baisse de celui à temps plein (– 32 500). En outre, le recul de l'emploi dans le secteur des biens (– 22 800) est presque compensé par la croissance de l'emploi dans le secteur des services (+ 21 700).

La population active est en hausse de 6 500 par rapport à 2013, et atteint un sommet de 4 400 000 personnes (série chronologique débutant en 1976).

Le taux de chômage a peu varié par rapport à 2013 (7,6 %) et s'établit à 7,7 % en 2014.

Le taux d'emploi se replie de 0,4 point et s'élève à 59,7 % en 2014. Quant au taux d'activité, il diminue de 0,3 point et se fixe à 64,7 %.

Pour les neuf premiers mois de 2015, l'emploi augmente de 40 900 (+ 1,0 %) par rapport aux neuf premiers mois de 2014, alors que le taux de chômage moyen s'établit à 7,6 %. Pour l'ensemble de 2015, les analystes prévoient une croissance de l'emploi se fixant entre 0,8 % et 1,0 % ainsi qu'un taux de chômage qui s'établirait entre 7,6 % et 7,8 %. Pour 2016, les prévisions se situent entre 0,7 % et 0,9 % en ce qui concerne la croissance de l'emploi et entre 7,3 % et 7,6 % en ce qui a trait au taux de chômage.

Les tendances salariales

Croissance réelle positive pour les salariés syndiqués en 2015

La croissance moyenne des échelles salariales des salariés québécois syndiqués (autres que ceux de l'administration québécoise) indique un gain de pouvoir d'achat de 1,1 % pour les six premiers mois de 2015.

Une croissance réelle positive est observée dans tous les secteurs analysés. Les gains de pouvoir d'achat varient de 0,6 % dans le secteur universitaire à 2,2% dans les entreprises publiques québécoises. La croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour les six premiers mois de 2015 est de 1,1 %.

Les conventions de l'administration québécoise sont échues le 31 mars 2015. Une convention doit être en vigueur le 15 décembre de l'année pour être considérée dans la base de données du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour être considérée dans les résultats. Selon les ententes de l'administration québécoise une augmentation de 1,0 % des échelles salariales a été versée le 31 mars 2015. Le taux d'ajustement a été établi en fonction de la croissance de l'IPC et du PIB (en dollars courants).

Environ 90 % des salariés reçoivent des augmentations salariales supérieures ou égales au taux d'inflation

En 2015, les salariés syndiqués des secteurs municipal et fédéral reçoivent une augmentation de leur structure salariale supérieure ou égale à la croissance de l'IPC; c'était aussi le cas en 2014.

Pour les secteurs « entreprises publiques » et privé, la proportion de salariés bénéficiant de ce type d'augmentation en 2015 est respectivement de 89,6 % et 92,6 %. Les salariés du secteur universitaire sont proportionnellement moins nombreux dans cette situation, 29,5 % d'entre eux obtenant ce niveau d'augmentation (en baisse de soixante-six points de pourcentage par rapport à 2014).

La proportion de l'ensemble des salariés syndiqués recevant une augmentation de leur structure salariale inférieure à la croissance de l'IPC en 2015 est de 5,8 %. Ce type d'augmentation est observé dans le secteur privé (4,1 %), les entreprises publiques québécoises (9,2 %) et les universités (68,1 %).

Environ 2,8 % de l'ensemble des salariés syndiqués connaissent un gel ou une baisse de salaire; ils proviennent des entreprises publiques québécoises, des universités et du secteur privé.

Ententes dernièrement signées : taux similaire chez les autres salariés québécois entre 2014 et 2015

Les dernières ententes signées donnent une indication de l'évolution salariale à venir. Les conventions collectives visant l'administration québécoise sont échues le 31 mars 2015 et n'ont pas encore été renouvelées, l'analyse porte sur les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise.

Les ententes respectives octroient un taux de croissance semblable à celui de 2014 (2,2 % contre 2,3 %). Chez les salariés municipaux et universitaires, un taux de croissance plus faible est observé, alors que la situation contraire est constatée pour les secteurs privé et « entreprises publiques québécoises ».

Dans les ententes de 2015, 94,7 % de l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %. Cette proportion est plus élevée de 8,3 points de pourcentage que celle notée en 2014.

Perspectives : pouvoir d'achat plus élevé en 2015 qu'en 2016

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, les augmentations moyennes des échelles salariales projetées pour l'ensemble des autres salariés québécois (syndiqués et non-syndiqués, excluant les salariés de l'administration québécoise), sont de 2,0 % en 2015 et en 2016.

Les autres salariés québécois syndiqués verraient leurs échelles salariales s'accroître de 2,2 % en 2015 et de 2,3 % en 2016.

Seul le secteur « entreprises publiques québécoises » affiche une perspective de croissance notamment différente pour 2015 et 2016; une baisse de 0,4 point de pourcentage est en effet anticipée pour l'an prochain.

Chez les salariés non syndiqués, l'augmentation moyenne des échelles salariales serait identique pour les deux années (1,8 %); ce taux est toutefois moins élevé que celui des syndiqués, tant en 2015 (1,8 % contre 2,2 %) qu'en 2016 (1,8 % contre 2,3 %).

En considérant l'inflation, les salariés de tous les secteurs devraient connaître un maintien ou une croissance réelle positive, tant en 2015 qu'en 2016. Cependant, le pouvoir d'achat devrait être plus élevé en 2015 dans chaque secteur en raison d'un taux d'inflation inférieur prévu pour cette année.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2015 du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés.* Ce document compare la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Les résultats sont présentés pour l'ensemble des autres salariés québécois, le secteur privé ainsi que les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public » et ses composantes : les administrations fédérale et municipale, les universités et les entreprises publiques des trois paliers de gouvernement. Des résultats plus détaillés tenant compte du facteur de la syndicalisation sont également fournis pour l'ensemble des autres salariés québécois et le secteur privé.

Cette édition contient une présentation sommaire des résultats de même qu'une section faisant état des principales orientations, approches et méthodologies utilisées par l'Institut. Les résultats détaillés sont, quant à eux, disponibles dans les tableaux figurant tout au long de la série des annexes.

Les tableaux présentent, pour chacun des secteurs de comparaison, des résultats concernant les employés rémunérés selon une échelle salariale (annexes A), les débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées (annexes B) ainsi que la rémunération selon les composantes, calculée selon la méthode des débours (annexes C à F). Par ailleurs, les résultats de la comparaison sont fournis par emploi repère pour cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers, ainsi que pour l'ensemble des emplois repères.

Les annexes G reflètent l'évolution des écarts de rémunération. Cette analyse prend en compte les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise et les changements dans les emplois comparés. Les résultats relatifs à l'évolution des écarts salariaux et ceux sur la rémunération globale sont présentés selon les secteurs et les catégories d'emplois et couvrent la période allant de 2009 et 2015.

Finalement, les annexes H à N exposent la situation et les prévisions pour les principaux indicateurs économiques (annexes H à J) et fournissent des données concernant la croissance salariale, sur la base des augmentations des structures salariales pour les années récentes (les annexes K à N).

La méthodologie

Cette partie du document explique, de façon générale, les orientations méthodologiques adoptées par l'Institut dans le cadre de sa comparaison de la rémunération globale et souligne les limites et les contraintes auxquelles il doit faire face. Des renseignements détaillés sur le traitement des données pour chacun des volets de la comparaison sont également présentés. De plus, les événements récents susceptibles d'affecter la comparaison sont exposés.

Les orientations et les approches méthodologiques

Le marché de référence

L'Institut est mandaté pour comparer la rémunération des salariés de l'administration québécoise régis par une convention collective avec la rémunération des autres salariés québécois.

L'administration québécoise désigne les salariés de la fonction publique, de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que de la santé et des services sociaux, alors que les autres salariés québécois correspondent aux salariés des organisations de 200 employés et plus de la quasi-totalité des secteurs d'activité économique. Sont exclus les secteurs de l'agriculture et des services qui y sont reliés, de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche et du piégeage ainsi que de la construction.

Les salariés des secteurs comparés peuvent être syndiqués ou non. Ils travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur « autre public ». Ce dernier comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans l'administration québécoise telles que l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus), les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux ne faisant pas partie de la table de négociation selon la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, les universités et l'administration fédérale au Québec.

Le tableau I illustre la segmentation du marché du travail québécois utilisée par l'Institut pour sa comparaison[1].

Tableau I
Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison

Administration québécoise	Autres salariés québécois[1]	
	Secteur privé[2]	Secteur « autre public »
Fonction publique • Ministères • Organismes gouvernementaux[3] • Fonds spéciaux **Éducation** • Commissions scolaires • Cégeps **Santé et services sociaux** • Agences de la santé et des services sociaux • Centres hospitaliers • Centres d'hébergement (CHSLD) • Centres de réadaptation • Centres locaux de services communautaires • Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse	• Mines • Manufacturier • Transport et entreposage • Communications • Commerce de gros et de détail • Finance, assurances et immobilier • Services aux entreprises • Hébergement et restauration • Autres services	**Entreprises publiques** • fédérales au Québec • provinciales • locales **Administration fédérale au Québec** **Universités** **Administrations municipales** **Organismes gouvernementaux de l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic**

1. La rémunération des autres salariés québécois et celle du secteur privé sont également comparées selon le statut de syndicalisation.
2. Sont exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.
3. Ils ne comprennent pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.

1. Loi sur l'Institut de la statistique du Québec, L.R.Q., c. I-13.011.

La source de données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de *l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) réalisée par l'Institut. L'Institut utilise uniquement cette source de données pour la comparaison des salaires et de la rémunération globale selon la méthode des débours.

L'univers, l'échantillon et le processus de collecte

Dans l'enquête[2], la population visée est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail. Des données sur les organisations de moindre taille ne sont pas recueillies dans l'ERG. L'administration municipale regroupe, pour sa part, les municipalités de 25 000 habitants et plus. L'Institut utilise la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada afin de construire la base de sondage de l'enquête. En ce qui concerne les municipalités, l'information pertinente est tirée du *Répertoire des municipalités du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire.*

La sélection de l'échantillon, de type aléatoire, est effectuée à l'intérieur de groupes formés d'entreprises d'une même famille de secteurs d'activité économique et de taille similaire (appelés « strates »). En accordant un poids à chaque entreprise tirée dans une strate en fonction de sa probabilité de sélection, l'Institut s'assure de la représentativité des résultats. L'enquête prévoit également une étape de profilage qui consiste à caractériser l'entreprise en fonction de sa structure organisationnelle et de ses diverses politiques de rémunération. Le profilage permet de découper l'entreprise en unités de collecte pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération. Dans les entreprises plus complexes (trois unités de collecte et plus) la charge de collecte est diminuée par l'échantillonnage d'unités de collecte.

Le plan d'échantillonnage prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé en trois blocs de façon aléatoire. La composition des blocs est semblable en ce qui concerne la répartition des entreprises en termes de taille et de secteurs d'activité. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois[3]ans. Dans le cas des strates recensées, les entreprises recommencent un nouveau cycle de trois ans lorsque le précédent est terminé. Dans les autres strates, la sélection de l'entreprise dans l'échantillon après le cycle de trois ans dépend de la fraction de sondage. Moins la fraction de sondage est élevée, plus le renouvellement de l'échantillon sera important.

Selon le plan d'échantillonnage de l'enquête, les résultats reposent sur les données recueillies auprès de trois groupes de rotation. En ce qui concerne l'ERG 2015, un premier échantillon (groupe de rotation H) a été tiré à l'automne 2012 (pour l'ERG 2013), un deuxième l'a été à l'automne 2013 (groupe de rotation I, pour l'ERG 2014), alors que le troisième groupe de rotation (J) a été introduit à l'automne 2014 (pour l'ERG 2015).

La collecte de données est basée sur la transmission par le répondant d'un fichier complet comportant, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur ses caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation). À partir du fichier, l'analyse des emplois est réalisée. Une première étape consiste à attribuer à tous ces emplois un code selon la Classification nationale des professions (CNP), système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne. Cela permet tout d'abord une analyse complète et une compréhension élargie de la classification des emplois dans chaque entreprise. De plus, cette codification permet de sélectionner un certain nombre d'unités-emplois susceptibles d'être appariées aux emplois repères de l'enquête. Lorsqu'au sein d'une même unité de collecte on retrouve plus de 100 emplois potentiellement appariables, un échantillon est tiré.

Le plan de sondage de l'enquête comporte donc trois degrés : entreprise, unités de collecte et emploi. Le poids final associé aux données recueillies pour une unité-emploi est le résultat de la multiplication des

2. Le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG, édition 2011*, présente l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*.

3. Lors de la première année d'enquête, la collecte s'effectue de façon complète (ou « standard »), c'est ce type de collecte qui est détaillé dans les paragraphes qui suivent. En deuxième année, et en troisième année, seuls des taux d'augmentation salariale sont recueillis.

poids de ces trois degrés. Un ajustement est effectué afin de tenir compte de la non-réponse.

Par ailleurs, les données portant sur les éléments de rémunération autres que le salaire et les heures de travail sont recueillies à partir de fiches de collecte. Ainsi, pour chacun des avantages sociaux, l'Institut collige les données sur les politiques et les caractéristiques ainsi que sur les taux d'utilisation, ce qui permet de calculer les débours.

Le processus d'appariement des emplois

Sur la base des emplois sélectionnés parmi toutes les unités-emploi potentiellement appariables, un processus d'appariement des emplois est effectué. Celui-ci consiste, à partir de la description des tâches du guide des emplois repères, à identifier les éléments communs des emplois qui peuvent être appariés dans le marché selon la description des tâches qui en est faite. L'appariement s'effectue en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur le sommaire ou la description générale de l'emploi, les conditions de pratique, la nature et la complexité des tâches, les niveaux de responsabilité et de surveillance exercée et reçue, le niveau de scolarité et l'expérience exigés. Le processus d'appariement des emplois est essentiel avant d'effectuer toute comparaison salariale pertinente.

Chaque corps d'emploi comporte un ou plusieurs niveaux de complexité ou de responsabilité. La combinaison du corps d'emploi et du niveau définit un emploi repère. Par exemple, le corps d'emploi « Professionnel en communication » comporte trois niveaux de complexité, soit ceux d'entrée et d'apprentissage (niveau 1), de fonctionnement autonome (niveau 2) et de complexité supérieure (niveau 3). Pour ce corps d'emploi, trois emplois repères sont donc présents.

Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées[4].

Cette définition de la rémunération globale est transposée dans une équation qui précise les éléments couverts et se présente comme suit :

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures régulières} - \text{Heures chômées payées}}$$

$$= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit principalement le salaire, mais aussi les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus[5].

La rémunération indirecte comporte les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages, comme une prime d'assurance-vie, ou pour satisfaire à une exigence légale, par exemple la contribution au régime d'assurance maladie du Québec. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte. Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés et mobiles, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles régulières[6]

4. Voir *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, IRIR, Montréal, septembre 1988.

5. Sur la base de données portant sur la rémunération variable recueillies dans le cadre de l'ERG 2000, une étude complémentaire au rapport a été publiée afin de mesurer l'impact de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus de détails, voir *Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, Institut de la statistique du Québec, Montréal, 2001, 21 p.

6. L'analyse des heures de travail considère les heures régulières, les heures chômées payées et les heures de présence au travail.

Certains éléments couverts par la définition du concept de la rémunération globale de l'Institut ne sont pas considérés dans le cadre de la présente comparaison. La liste des éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut, dont ceux qui sont traités par la méthode des débours, est présentée au tableau II. Il est à noter que les avantages sociaux comprennent les éléments de la rémunération indirecte et le remboursement de congés de maladie non utilisés.

Les mesures de la rémunération globale

Une fois la rémunération globale bien cernée à l'aide d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues pour la mesurer. L'Institut a, dans le passé, utilisé deux méthodes différentes permettant de quantifier la rémunération globale, soit celles des débours de l'employeur et des coûts simulés. Chacune de ces méthodes présente une facette distincte de la rémunération globale. De plus, l'objectif, l'horizon couvert et la méthodologie de l'une et de l'autre sont différents. Dans ce rapport, l'Institut a seulement recours à la méthode des débours.

La méthode des débours permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. L'application de cette méthode par l'Institut, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les débours encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et les heures chômées payées.

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités par la comparaison (débours)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	• Salaire[1] • Remboursement de congés de maladie non utilisés	• Bonis, commissions et montants forfaitaires2 • Primes[2] • Rémunération pour les heures supplémentaires • Sécurité d'emploi[3]
Rémunération indirecte	• Régime de retraite • Assurance-salaire • Assurance-invalidité • Assurance-vie • Assurance maladie • Assurance-soins optiques • Assurances-soins dentaires • Compensation pour congés parentaux (congé de maternité, paternité, adoption, parental) • Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, AE, AP)	• Autres assurances • Services et gratifications • Sécurité d'emploi[3]
Heures rémunérées	• Heures régulières de travail	• Heures supplémentaires • Horaire d'été
Heures chômées payées (durée)	• Congés annuels • Congés fériés et mobiles • Congés parentaux • Congés de maladie utilisés • Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.)	• Congés de perfectionnement • Périodes de repos et de repas payées

1. Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant celle correspondant aux heures chômées payées.
2. Sur la base de données portant sur la rémunération variable recueillies dans le cadre de l'ERG 2000, une étude complémentaire au rapport a été publiée afin de mesurer l'impact de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus de détails, voir *Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, Institut de la statistique du Québec, Montréal, 2001, 21 p. Des données sur la rémunération variable sont recueillies depuis l'ERG 2007.
3. La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées. Des renseignements supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournis dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p.

La méthode des débours comporte toutefois certaines limites. Ainsi, chez deux employeurs offrant à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques, la prime à verser peut varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des débours donnerait des résultats différents selon l'âge des employés de chaque employeur. Pourtant, à âge égal, ou sur l'étendue d'une carrière, l'avantage est le même. Plusieurs variables autres que le contenu des régimes peuvent en effet avoir une influence sur les frais encourus, notamment les variables démographiques (l'âge, le sexe, l'ancienneté de la main-d'œuvre, etc.) et les variables économiques (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.) Seule la méthode des coûts simulés permet, sous certaines conditions, de limiter l'influence de ces facteurs et ainsi de refléter de façon plus précise les caractéristiques des régimes. L'Institut a d'ailleurs utilisé cette méthode dans le cadre de divers mandats.

Les salaires et les échelles salariales[7]

La comparaison salariale s'effectue à partir des salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les indemnités de vie chère lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales de même que les primes de niveau de complexité supérieure. La comparaison des salaires s'effectue à partir de la moyenne des taux de salaire versés pour un emploi, une catégorie d'emplois ou un secteur. Les débours pour les salaires constituent un facteur important dans les décisions de rémunération d'un employeur, mais d'autres éléments méritent d'être étudiés. En effet, les résultats de la comparaison des salaires versés dépendent de variables liées à la personne, telles l'ancienneté, l'expérience ou la performance, qui déterminent la place du titulaire dans l'échelle salariale.

Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, l'Institut ajoute de l'information sur les échelles salariales des secteurs comparés[8]. Les échelles expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Elles représentent le niveau de rémunération offert pour un emploi. Pour des salaires différents, la politique salariale pourrait être similaire puisque les débours peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. L'analyse des échelles salariales jette donc un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires.

Il existe différents types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et, enfin, celles avec un minimum et un maximum au mérite. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. L'Institut privilégie la comparaison des maximums normaux. Les minimums sont inclus dans la banque de données.

La comparaison entre les écarts observés pour les salaires et ceux relatifs aux échelles salariales doit tenir compte de certaines réalités. Pour une même entreprise, l'analyse des échelles porte sur un groupe d'employés qui peut différer de celui sur lequel s'effectue l'analyse des salaires moyens. En effet, les données salariales incluent les employés qui ne sont pas assujettis à une échelle. Une bonne partie des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Les employés de service et les ouvriers sont généralement rémunérés selon un taux fixe. Les proportions d'employés assujettis à une échelle salariale varient également selon les secteurs et les emplois.

La collecte des données sur les maximums normaux peut occasionner certaines difficultés. Par exemple, dans certains cas, le mode de rémunération apparemment privilégié pour un emploi est une échelle salariale, mais parce qu'il est difficile de déterminer le maximum normal représentatif d'une politique salariale formelle, l'emploi apparié ne sera pas considéré dans les données sur les employés rémunérés selon une échelle salariale.

---

7 Les termes « salaire », « maximum normal », « maximum au mérite », etc. font toujours référence aux salaires moyens déboursés, aux maximums normaux moyens, etc. Afin d'alléger le texte du rapport, l'Institut s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « moyen ».

8 De l'information supplémentaire sur la comparaison des échelles salariales est fournie dans le document *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, IRIR, Montréal, octobre 1994, 49 p.

À l'intérieur d'une entreprise, les emplois appariés à un même corps d'emploi sont mis en relation entre eux selon qu'il s'agit d'une progression de carrière ou d'un régime de postes. Dans le premier cas, les employés progressent d'un emploi à un autre sans changement de poste. Il s'agit d'une progression plus ou moins automatique, basée sur l'acquisition de compétences, l'ancienneté ou le mérite. Dans le second cas, la progression de l'employé implique la disponibilité d'un poste et, conséquemment, un concours visant à la combler. Les deux régimes peuvent être présents dans la même entreprise. En effet, la progression dans les premiers niveaux d'un corps d'emploi est souvent de type progression de carrière, alors que l'accession aux niveaux supérieurs s'effectue selon un régime de postes. L'Institut calcule pour chaque emploi repère un minimum et un maximum reflétant adéquatement la progression des employés dans leur structure salariale.

Le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale ainsi que de ses caractéristiques individuelles. Celles-ci déterminent sa position dans son échelle. Cette position est évaluée par l'Institut de la façon suivante :

$$\text{Position dans l'échelle} = \frac{\text{Salaire - Minimum}}{\text{Maximum normal - Minimum}} \times 100$$

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums normaux permettent, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires.

Par exemple, des débours plus élevés pour les salaires[9] dans un secteur que dans un autre pourraient être attribuables principalement à un taux du maximum normal plus élevé, à une position moyenne plus élevée dans les échelles salariales ou encore à l'effet conjugué de ces deux facteurs.

Fréquemment utilisés dans la gestion des salaires, les ratios comparatifs sont également présentés dans les annexes A de la banque de données. Ces ratios représentent le salaire divisé par le maximum normal.

Le calcul de l'écart[10] de rémunération entre deux secteurs

L'Institut présente la différence de rémunération entre, d'une part, l'administration québécoise et, d'autre part, les autres salariés québécois ou l'un des segments du marché du travail, au moyen d'un écart de pourcentage. L'Institut exprime la formule de calcul de cet écart de la façon suivante :

$$\text{Écart (\%)} = \frac{\text{Rémunération adm. québ.} - \text{Rémunération marché}}{\text{Rémunération adm. québ.}} \times 100$$

La rémunération de l'administration québécoise est au dénominateur, car cette dernière constitue le secteur de base. Pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère d'une catégorie donnée par l'effectif de l'administration québécoise[11]. L'utilisation d'une même pondération permet ainsi de comparer, dans chaque regroupement d'emplois repères, la rémunération moyenne des employés de l'administration québécoise avec celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du secteur concerné

9 Divers facteurs peuvent rendre plus difficile la détermination d'un lien entre la position dans l'échelle, le maximum normal et le salaire. Ces facteurs peuvent être la proportion importante d'employés non rémunérés selon une échelle salariale dans le marché ou la grande différence entre l'étendue de l'échelle salariale de l'administration québécoise et celle du marché.

10. Le terme « écart » fait presque toujours référence à l'écart estimé, c'est-à-dire celui calculé à partir des données de l'échantillon. Afin d'alléger le texte du rapport, l'Institut s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « estimé ». Les écarts calculés entre l'administration québécoise et l'administration fédérale ne représentent pas des estimations puisque les données sont recensées dans ces deux secteurs.

11. Des renseignements supplémentaires sur le calcul des écarts relativement aux catégories d'emplois et à l'ensemble des emplois repères sont fournis dans le document *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Calculs des indices de rémunération et des coefficients de variation pour les catégories d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères*, IRIR, Montréal, mars 1992, 45 p. Il est à noter que, lors de la rédaction de ce document, les différences de rémunération étaient présentées par des indices plutôt que par des écarts.

sont appliqués à la structure de l'effectif de l'administration québécoise[12]. L'écart de rémunération est obtenu en soustrayant la moyenne pondérée de la rémunération du secteur comparé de celle de l'administration québécoise et en divisant le résultat par la moyenne pondérée de la rémunération de l'administration québécoise.

En principe, une valeur de l'écart égale à 0 signifie une égalité des rémunérations. Une valeur négative, par exemple – 3 %, représente pour l'administration québécoise une rémunération inférieure de 3 % à celle du secteur comparé (retard), alors qu'une valeur positive, par exemple 3 %, représente une rémunération supérieure de 3 % dans l'administration québécoise (avance). Dans le cas d'un retard, la valeur de l'écart représente le pourcentage qu'il faut ajouter à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir celle du secteur comparé. Dans le cas d'une avance, l'écart représente le pourcentage qu'il faut enlever à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir la rémunération du secteur comparé. Comme les données proviennent d'une enquête basée sur un échantillon, l'interprétation des résultats doit tenir compte de leur précision.

Dans le calcul et l'interprétation de l'écart de rémunération, le secteur de base est toujours l'administration québécoise. Les résultats publiés dans les rapports sur la rémunération des salariés sont tous obtenus dans l'optique d'une comparaison de différents secteurs avec cette administration. Il serait donc incorrect d'un point de vue méthodologique de comparer, par exemple, la rémunération des secteurs privé et « autre public » en ce qui concerne l'ensemble des emplois repères ou les catégories d'emplois. En effet, les écarts de rémunération présentés dans le rapport sont calculés sur la base des emplois repères communs à l'administration québécoise (qui peuvent être différents selon les secteurs de comparaison) et en utilisant la structure de l'effectif de ce même secteur.

Les résultats présentés dans ce rapport portent principalement sur les écarts de salaire de maximum normal et de rémunération globale[13]. L'écart de salaire, tel qu'il a été défini plus haut, résulte de la comparaison des salaires déboursés. Quant à l'écart de rémunération globale, il est calculé à partir du rapport entre, d'une part, la somme des coûts associés aux salaires et aux avantages sociaux (rémunération annuelle) et, d'autre part, les heures de présence au travail.

La précision des résultats

Afin de déterminer la situation comparative de l'administration québécoise en regard des divers écarts de rémunération, l'Institut doit tenir compte d'un risque d'erreur inhérent à toute donnée provenant d'une enquête basée sur un échantillon. Ce risque d'erreur est obtenu à partir d'une mesure de précision appelée écart type. L'écart type est calculé à partir de la variabilité échantillonnale dont l'utilisation est courante dans l'analyse des résultats de toute enquête basée sur un échantillon.

L'utilisation conjointe de l'écart de la mesure de précision permet de définir un intervalle dans lequel la valeur de l'écart réel devrait se situer[14]. À son tour, cet intervalle permet de déterminer si l'écart est significativement différent de la valeur 0 qui symbolise la parité des deux secteurs comparés. En effet, si la valeur 0 n'est pas comprise dans l'intervalle déterminé pour un écart, l'Institut conclura à l'avance ou au retard de l'administration québécoise. À l'inverse, lorsque la valeur 0 est incluse dans l'intervalle, la parité des secteurs comparés est admise, l'avance ou le retard de l'administration québécoise ne pouvant être confirmé. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'un écart différent de 0 puisse être considéré comme marquant la parité. Cette procédure permettant de déterminer le statut de l'administration québécoise constitue un test statistique.

Certaines sources d'erreurs ne sont pas considérées dans le calcul de la variance des estimations. Il s'agit, entre autres, des sources d'erreurs liées à l'application

12. Les résultats sur les debours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées exprimés en pourcentage du salaire sont également pondérés selon cette approche, pour l'ensemble des catégories d'emplois. Ainsi, le débours moyen dans chacun des secteurs est calculé en pondérant le débours de chaque catégorie d'emplois par l'effectif de l'administration québécoise.

13. Les écarts du minimum d'échelle et de la rémunération annuelle sont également présentés dans les tableaux et figures, mais ne sont généralement pas mentionnés dans l'analyse.

14. Les annexes E de la banque de données fournissent pour chacun des secteurs comparés les intervalles de confiance associés aux écarts salariaux et de rémunération globale

de taux d'augmentation pour la rémunération des entreprises du groupe de rotation G et du groupe H, ainsi qu'à l'imputation partielle des avantages sociaux.

En outre, comme l'estimation de l'administration québécoise est calculée à partir d'un échantillon d'emplois (à cause de la portion probabiliste du panier), une erreur d'échantillonnage devrait en principe y être associée. Cependant, le fait d'avoir deux échantillons à comparer, l'un dans l'administration québécoise et l'autre dans le marché de comparaison, oblige à combiner deux variances, ce qui complexifie les calculs. De plus, il est nécessaire d'avoir au moins deux emplois probabilistes dans la catégorie afin de calculer une erreur d'échantillonnage. Or, dans plusieurs catégories et secteurs de comparaison, cette condition n'est pas remplie. Les résultats du rapport de comparaison ne tiennent donc pas compte de la variance due à la portion probabiliste du panier d'emplois repères.

Compte tenu de ces diverses situations, la variance estimée est plus petite que la variance véritable et les intervalles de confiance sont plus courts que ce qu'ils devraient normalement être. Pour atténuer cette situation, l'Institut fixe le seuil de confiance du « test de parité » à 5 %.

En plus de servir à déterminer le statut de l'administration québécoise par rapport au secteur comparé, les mesures de précision interviennent lorsque l'Institut tente d'établir s'il y a des différences significatives entre deux écarts de rémunération présentés dans les sections sur la rémunération globale selon la méthode des débours. En effet, en utilisant les mesures de précision, un test statistique[15] a été développé afin de déterminer si les différences observées entre deux écarts sont significatives et donc attribuables aux éléments de rémunération qui les distinguent. Par exemple, une différence jugée significative entre l'écart salarial et celui de la rémunération annuelle s'explique par des avantages sociaux plus ou moins coûteux dans l'administration québécoise selon le cas. À l'inverse, une différence non significative entre ces mêmes écarts résulte de débours pour les avantages sociaux équivalents dans les deux secteurs de comparaison.

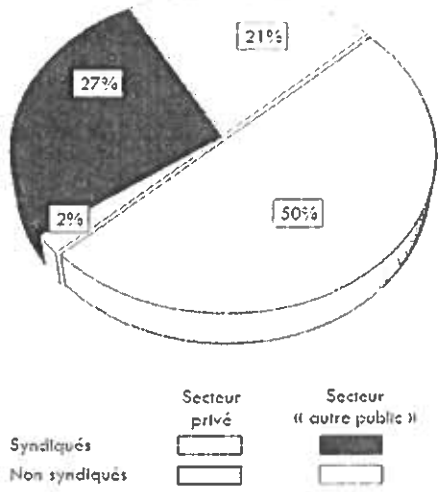
Le test permettant de vérifier s'il y a une différence significative entre deux écarts repose sur une autre base que celle permettant de déterminer le statut de chacun des écarts. Ainsi, d'une composante à l'autre, le statut de parité peut être constaté pour deux écarts, alors qu'il existe une différence significative entre eux; inversement, un changement de statut peut être observé sans qu'il y ait pour autant de différence significative entre les écarts.

Les secteurs analysés

La comparaison de la rémunération globale effectuée par l'Institut porte sur l'ensemble des secteurs et sous-secteurs du marché du travail. Les résultats de la comparaison 2015 reposent sur les données des entreprises des trois groupes de rotation (H, I et J).

Par ailleurs, tous les emplois repères faisant partie d'une catégorie d'emplois donnée ne se retrouvent pas nécessairement dans chacun des segments du marché du travail. Par exemple, 12 des 14 emplois comparés constituant la catégorie des techniciens ont été appariés dans l'administration municipale.

Figure 1
Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, 2015



15. De l'information additionnelle sur le test statistique utilisé par l'Institut est fournie dans le document *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Test statistique sur la différence d'indices de rémunération*, IRIR, Montréal, mars 1992, 12 p. Il est à noter que, lors de la rédaction de ce document, les différences de rémunération étaient exprimées par des indices plutôt que par des écarts.

Les emplois et les employés couverts par la comparaison

Le processus de sélection des emplois repères

Le projet de sélection des emplois repères a donné naissance au panier d'emplois repères à partir duquel la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise est effectuée[16].

Un groupe de travail formé de représentants des parties patronale et syndicale a eu pour mandat de guider l'Institut dans les choix et les analyses prévus dans son plan d'action. Tous les représentants des parties ont également été consultés sur les principaux choix et orientations recommandés par l'Institut.

Plus précisément, le but visé par la sélection des emplois repères est que la rémunération obtenue à partir du panier d'emplois repères soit la plus proche possible de celle qui aurait été constatée pour l'ensemble des emplois de l'administration québécoise avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché de comparaison. Un panier d'emplois repères peut être qualifié de pertinent s'il satisfait aux deux conditions suivantes : il est *comparable*, c'est-à-dire qu'il est composé d'emplois avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois, et il est *représentatif*, c'est-à-dire que l'utilisation conjointe d'un emploi repère avec d'autres emplois repères du même regroupement (catégorie d'emplois et sous-secteur de l'administration québécoise) donne un bon portrait de la rémunération de ce groupe.

Pour satisfaire au premier critère de sélection, soit la comparabilité, tous les emplois de l'administration québécoise ont été étudiés afin de déterminer leur admissibilité à titre d'emploi avec une contrepartie directe et pertinente dans le marché de comparaison. Par exemple, les emplois dont le gouvernement est l'employeur majoritaire et les emplois non facilement identifiables ont été exclus de la population de référence pour la sélection des emplois repères.

Pour satisfaire au second critère de sélection, soit la représentativité, des cibles concernant le nombre d'emplois à retenir ont été établies pour chaque groupe formé d'une catégorie et d'un sous-secteur. Les cibles ont été calculées à partir de la distribution en pourcentage des unités de sélection[17] de l'administration québécoise par catégorie et sous-secteur.

Une fois les cibles définies, l'analyse de représentativité spécifique a permis de déterminer quels emplois devaient faire partie du panier pour chaque catégorie et sous-secteur. À cette fin, l'Institut a retenu une approche hybride. Elle consiste, dans un premier temps, à choisir une portion importante du panier à partir de critères définis au préalable (approche déterministe) et, dans un deuxième temps, à choisir des emplois de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (approche probabiliste). L'approche hybride mise de l'avant par l'Institut garantit la présence d'emplois très populeux couvrant l'ensemble de la courbe salariale, tout en permettant d'inférer les résultats à la population de référence.

Les emplois couverts par la comparaison

Le tableau III présente le panier d'emplois repères. Les emplois choisis y sont listés selon la catégorie à laquelle ils appartiennent; l'information sur l'étape du choix (déterministe ou probabiliste) est également fournie. Le panier d'emplois est composé de 46 emplois comparés, comportant chacun de un à trois niveaux de complexité[18].

La majorité des corps d'emploi sont présents dans les trois sous-secteurs de l'administration québécoise, alors que les autres sont propres à seulement un ou deux de ces sous-secteurs.

16. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection des emplois repères, le lecteur peut consulter les documents *La sélection des emplois repères : nouvelle classification, enjeux et plan d'action* (paru en octobre 2003) et *La sélection des emplois repères : présentation de la structure d'emplois de l'administration québécoise et analyse du panier actuel d'emplois repères avec des critères de représentativité d'ensemble* (paru en décembre 2005), ainsi que les cinq articles parus dans le *Flash-info* (septembre 2003, 2004, 2005, 2006 et février 2007). Toutes ces publications sont disponibles sur le site Web de l'Institut [En ligne]. [www.stat.gouv.qc.ca].

17. La notion de « corps d'emploi » présente dans l'administration québécoise, mais qui diffère d'un sous-secteur à l'autre, a été remplacée par la notion d'« unité de sélection ». Cette nouvelle notion a permis de regrouper dans chacun des sous-secteurs les corps d'emploi d'une même catégorie dont la nature des tâches, le niveau de complexité, le domaine d'activité professionnelle et la rémunération sont similaires.

18. L'emploi « Professionnel en ressources humaines » n'a pas été sélectionné à l'étape de la représentativité spécifique, les emplois non syndicables de l'administration québécoise étant exclus de l'univers des emplois visés par la comparaison. Cependant, sans être inclus dans les résultats de la comparaison, il demeure enquêté, étant donné l'intérêt suscité par cet emploi auprès des répondants à l'ERG.

Le panier d'emplois repères permet d'atteindre les trois objectifs du projet de sélection : obtenir une meilleure adéquation entre le panier d'emplois repères et l'administration québécoise en termes de répartition des emplois entre les catégories et les sous-secteurs; améliorer quantitativement la couverture en ce qui concerne les corps d'emploi et l'effectif; améliorer la comparabilité du panier d'emplois repères[19].

L'approche déterministe de la sélection des emplois repères a permis d'atteindre le premier objectif. En effet, la distribution observée par catégorie et sous-secteur des emplois repères choisis de façon déterministe et la distribution visée concordent pour chaque regroupement à un emploi repère près. Le panier d'emplois repères remplit également la seconde condition, soit d'améliorer la couverture. En effet, grâce à l'introduction de la partie probabiliste, les résultats de la comparaison portent sur tous les emplois réguliers à temps plein ayant une contrepartie directe et pertinente et non plus exclusivement sur les emplois repères enquêtés. Le nombre d'employés de l'administration québécoise pris en compte est ainsi augmenté. Finalement, l'amélioration de la comparabilité du panier a été obtenue au moyen d'une analyse méticuleuse de tous les emplois de l'administration québécoise et de leur admissibilité à titre d'emploi avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois.

En ce qui concerne les emplois peu présents dans le marché de comparaison, les approches possibles afin d'augmenter les appariements exigent un effort substantiel, alors que ces emplois contribuent très peu à l'estimation d'ensemble. Pour cette raison, l'Institut a recommandé aux représentants des parties d'accepter le fait que certains emplois génèrent moins d'appariements, ce qui a été approuvé.

Comme cela a été mentionné, une portion probabiliste a été incorporée lors de la sélection des emplois. Une nouvelle approche est donc introduite pour le calcul des moyennes de catégories et de l'ensemble. À chaque emploi repère est associé le salaire réel correspondant. Dans le cas des emplois choisis dans la partie déterministe, le poids de l'emploi correspond à son propre effectif. Si l'emploi a été choisi à l'étape probabiliste, son poids correspond à son effectif divisé par sa probabilité de sélection. En fait, les emplois choisis à l'étape probabiliste représentent tous les autres emplois non sélectionnés de la catégorie. Leur poids est donc supérieur à leur propre effectif.

19. Pour plus de détails, le lecteur peut consulter l'article « Le nouveau panier d'emplois repères » paru dans le *Flash info* de février 2007. Cet article inclut une comparaison entre les cibles d'emplois repères par regroupement (catégorie/sous-secteur) déterminées à l'étape de la représentativité d'ensemble et le nombre d'emplois du nouveau panier choisis à l'étape déterministe, ainsi qu'entre le nouveau panier d'emplois repères et l'ensemble des emplois de l'administration québécoise avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché de comparaison.

Tableau III

Panier des emplois repères par catégorie d'employés

Catégorie	Nom du corps d'emploi	Code d'emplois	Étape du choix[1]
Professionnels	Professionnel en gestion financière	FI	D
	Professionnel en communication	PC	D
	Analyste des procédés administratifs et informaticien	PI	D
	Avocat ou notaire	AN	D
	Biologiste	BI	*P*
	Ingénieur	IN	D
	Professionnel en sciences physiques	SP	*P*
Techniciens	Technicien en documentation	TD	D
	Pilote d'aéronefs – avion d'affaires	AV	D
	Pilote d'aéronefs – hélicoptère	PH	D
	Technicien de laboratoire	TL	D
	Technicien en génie	TG	D
	Technicien en administration	TA	D
	Technicien en informatique	TI	D
	Technicien en droit	DR	*P*
	Technicien en loisir	LO	*P*
	Technicien en hygiène du travail	TH	*P*
Assistants-techniciens[2] (bureau et paratechnique)	Préposé aux télécommunications	PT	D
	Opérateur de duplicateur offset	OD	D
Personnel de bureau	Personnel de soutien en administration	PS	D
	Personnel de secrétariat	SE	D
	Préposé à la photocopie	PP	*P*
	Magasinier	MG	D
	Préposé aux renseignements	PR	*P*
	Téléphoniste-réceptionniste	TR	*P*
	Acheteur	AC	*P*
	~~Préposé à l'admission~~[3]	PA	D
Ouvriers	Menuisier d'entretien	ME	D
	Peintre d'entretien	PE	D
	Ouvrier certifié d'entretien	OCE	D
	Machiniste	MA	*P*
	Électricien d'entretien	EL	D
	Mécanicien de véhicules motorisés	MV	*P*
	Ouvrier de voirie	VO	D
	Conducteur de véhicules légers	CR	D
	Conducteur de véhicules lourds	CD	D
	Conducteur d'équipements lourds (introduit en 2009)	CE	D
	Mécanicien d'entretien (*millwright*)	MI	*P*
Personnel d'entretien et service	Cuisinier	CU	D
	Préposé à la cuisine et à la cafétéria	CC	D
	Préposé à l'entretien ménager – travaux légers	PER	D
	Préposé à l'entretien ménager – travaux lourds	PED	D
	Gardien	GA	*P*
	Journalier ou préposé aux terrains	JP	D
	Concierge	CO	D
	Ouvrier d'entretien – maintenance	OM	*P*
	Préposé à la buanderie	BU	*P*
	~~Opérateur de machine à laver la vaisselle~~[3]	OV	*P*

1. Selon l'approche retenue, une portion importante du panier a été choisie selon l'approche déterministe (emplois identifiés par la lettre D), alors que les autres emplois ont été choisis de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (emplois identifiés par la lettre *P*).
2. Dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, les emplois de la catégorie « Assistants-techniciens (bureau et paratechnique) » sont reclassés dans la catégorie « Personnel de bureau » aux fins de la comparaison, étant donné la faible proportion d'unités de sélection représentées par cette catégorie.
3. En raison des changements à la classification des emplois dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux, cet emploi ne génère plus d'appariements dans l'administration québécoise puisqu'il a été regroupé avec d'autres emplois.