Institut de la statistique du Québec

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

État et évolution comparés

2000

COLLECTION
le travail et la rémunération

R-3980-2016
9 DEC 2016
C-FCEI-0048

25e Charte des droits et libertés de la personne du Québec

Québec

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques qui y sont disponibles,
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
(aucuns frais d'appel)

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

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Quatrième trimestre 2000
ISBN 2-551-20432-1

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse
de l'Institut de la statistique du Québec.

Novembre 2000

Avant-propos

En vertu de sa loi constitutive, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a entre autres pour mission 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. Par ce rapport, l'Institut apporte un éclairage basé sur des analyses statistiques fiables et pertinentes appuyées par les données les plus récentes. Tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres intervenants du milieu du travail bénéficient de ces données stratégiques qui alimentent les discussions quant aux conditions de rémunération.

La Direction du travail et de la rémunération a poursuivi, cette année encore, le développement et l'amélioration de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) dont les données servent aux comparaisons de rémunération. En effet, afin de produire des résultats de qualité et portant sur des éléments de rémunération pertinents, la méthodologie et le contenu de l'ERG ont été bonifiés. Ces améliorations touchent des aspects tels que le renouvellement de l'échantillon, la révision du processus de collecte de données et la sélection des emplois à enquêter dans les établissements.

Parallèlement aux travaux sur l'ERG, des innovations ont été introduites dans l'édition 2000 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*. Des analyses plus détaillées avec une segmentation plus fine des secteurs de comparaison sont offertes. À cet égard, un nouveau chapitre entier est consacré à l'analyse des secteurs selon la syndicalisation. De plus, un nouveau secteur de comparaison, soit le secteur « entreprises publiques », regroupe les entreprises à caractère public des trois paliers gouvernementaux. La comparaison touche cette année cinq catégories d'emplois, celle des employés d'entretien et service ayant été scindée en deux, soit la catégorie des employés de service et celle des ouvriers. Finalement, un nouveau type d'analyse quant à l'évolution des écarts de rémunération entre les années 1999 et 2000 permet de cerner l'effet des changements bruts dans la rémunération, menant ainsi à une meilleure compréhension de l'évolution de la comparaison.

Ces exemples illustrent bien le travail de bonification effectué jusqu'à maintenant par l'Institut et qui se poursuivra au cours des prochaines années, l'objectif demeurant la diffusion d'une information toujours plus juste et utile.

L'Institut remercie les personnes qui ont été impliquées dans les diverses étapes menant à la réalisation de ce rapport, notamment les répondants à l'Enquête sur la rémunération globale, les maisons d'experts-conseils et autres organismes ainsi que le personnel de l'ISQ.

Le directeur général,

Yvon Fortin

La réalisation et la coordination de ce rapport ont été faites par : Anne-Marie Fadel et Nathalie Mongeau

Sous la direction de : Christiane Lamarre, directrice

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Sylvain Dionne, Nicole Lambert, Guy Lavoie et Renato Saavedra, pour la comparaison des salaires et des échelles salariales

Amélie Chalifoux et Brigitte Gadet, pour les avantages sociaux

Linda Jacques, pour les heures de travail

Nathalie Mongeau, pour la rémunération globale

Saïd Voffal, pour l'évolution des écarts de rémunération

Bertrand Gagnon avec la collaboration de Pierre Lachance et Luc Cloutier, pour l'environnement économique et le marché du travail

René Samkocwa, pour les tendances salariales

Patrice Gauthier, pour le développement méthodologique et les traitements statistique et informatique des données

Nicole Descroisselles et Elaine Baxter McLeay, pour la révision linguistique

L'ensemble des agentes de secrétariat, pour le traitement de texte et la mise en page

L'Institut remercie les maisons de prévisions et d'experts-conseils qui ont collaboré à la réalisation de ce rapport, soit le Groupe-conseil AON, la Banque nationale du Canada, la Banque Royale du Canada, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, le Conference Board du Canada, le Groupe Hay, Morneau Sobeco, Towers Perrin et William M. Mercer.

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

Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
10, rue Saint-Antoine Est, bureau 11.70
Montréal (Québec) H2Y 4A5

Téléphone : (514) 876-4384
Télécopieur : (514) 876-1767
Site WEB : http://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

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

SOMMAIRE 15

INTRODUCTION 23

LA MÉTHODOLOGIE 25

Partie I

Les orientations et approches méthodologiques 25
Le traitement et l'analyse des données 35
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison 36

Partie II

L'environnement économique et le marché du travail 38
Les tendances salariales 38

PARTIE I

LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS 43

CHAPITRE 1
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS 45

Les salaires et les échelles salariales

L'ensemble des emplois repères 46
Les professionnels 47
Les techniciens 49
Les employés de bureau 51
Les employés de service 53
Les ouvriers 54

La rémunération globale

Les avantages sociaux et le temps chômé payé 55
Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois 56
Les heures de travail 57
La rémunération globale 58

CHAPITRE 2
LE SECTEUR PRIVÉ 59

Les salaires et les échelles salariales

L'ensemble des emplois repères 60
Les professionnels 61
Les techniciens 63
Les employés de bureau 65
Les employés de service 67
Les ouvriers 68

La rémunération globale

Les avantages sociaux et le temps chômé payé 69
Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois 70
Les heures de travail 71
La rémunération globale 72

CHAPITRE 3
LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES 73

Le secteur « autre public »

Les salaires 74
Les échelles salariales 75
Les avantages sociaux et le temps chômé payé 76
Les heures de travail 77
La rémunération globale 78

L'administration municipale

Les salaires 79
Les échelles salariales 80
Les avantages sociaux et le temps chômé payé 81
Les heures de travail 82
La rémunération globale 83

Le secteur « entreprises publiques »

Les salaires 84
Les échelles salariales 85
Les avantages sociaux et le temps chômé payé 86
Les heures de travail 87
La rémunération globale 88

Le secteur universitaire

Les salaires 89
Les échelles salariales 90
Les avantages sociaux et le temps chômé payé 91
Les heures de travail 92
La rémunération globale 93

L'administration fédérale

Les salaires 94
Les échelles salariales 95
Les avantages sociaux et le temps chômé payé 96
Les heures de travail 97
La rémunération globale 98

CHAPITRE 4
LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION 99

Les autres salariés québécois syndiqués

Les salaires 100
Les échelles salariales 101

Les avantages sociaux et le temps chômé payé 102
Les heures de travail 103
La rémunération globale 104

Les autres salariés québécois non syndiqués

Les salaires 105
Les échelles salariales 106
Les avantages sociaux et le temps chômé payé 107
Les heures de travail 108
La rémunération globale 109

Le secteur privé syndiqué

Les salaires 110
Les échelles salariales 111
Les avantages sociaux et le temps chômé payé 112
Les heures de travail 113
La rémunération globale 114

Le secteur privé non syndiqué

Les salaires 115
Les échelles salariales 116
Les avantages sociaux et le temps chômé payé 117
Les heures de travail 118
La rémunération globale 119

CHAPITRE 5
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION 123

Les salaires

L'analyse générale des secteurs 125
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois 126
Le secteur privé : les catégories d'emplois 127

La rémunération globale

L'analyse générale des secteurs 128
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois 129
Le secteur privé : les catégories d'emplois 130

PARTIE II

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES TENDANCES SALARIALES 131

CHAPITRE 6
L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL 133

L'environnement économique

Les consommateurs 139
Les investisseurs 141
Les gouvernements 142
Les échanges extérieurs 143
La politique monétaire 143

Le marché du travail

L'emploi et le chômage 146
La rémunération 147

CHAPITRE 7
LES TENDANCES SALARIALES 149

La croissance salariale observée

Les salariés syndiqués 153
Les salariés non syndiqués 155

Le pouvoir d'achat des salariés

Le pouvoir d'achat en 1999 et 2000 158
Le pouvoir d'achat de 1986 à 2000 159

Les perspectives salariales

Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives 161
Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2000 et pour 2001 163

Liste des tableaux

MÉTHODOLOGIE

I Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de comparaison 25

II Éléments et composantes de la rémunération globale 28

III Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères et des effectifs totaux de l'administration québécoise 33

IV Nombre de conventions en vigueur et de salariés couverts dans la banque retenue 40

V Nombre de conventions nouvellement signées et de salariés couverts dans la banque retenue 41

CHAPITRE 1

1.1 Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000 46

1.2 Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000 46

1.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000 57

1.4 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000 58

1.5 Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000 58

CHAPITRE 2

2.1 Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2000 60

2.2 Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2000 60

2.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2000 71

2.4 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 2000 72

2.5 Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2000 72

CHAPITRE 3

3.1 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000 74

3.2 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000 75

3.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000 77

3.4 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000 78

3.5 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration municipale, en 2000 79

3.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2000 80

3.7 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2000 82

3.8 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, en 2000 83

3.9 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000 84

3.10 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000 85

3.11 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000 87

3.12 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000 88

3.13 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000 89

3.14 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000 90

3.15 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000 92

3.16 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000 93

3.17 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2000 94

3.18 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2000 95

3.19 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2000 97

3.20 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 2000 98

CHAPITRE 4

4.1 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000 100

4.2 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000 101

4.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000 103

4.4 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000 104

4.5 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000 105

4.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000 106

4.7 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000 108

4.8 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000 109

4.9 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000 110

4.10 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000 111

4.11 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000 113

4.12 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000 114

4.13 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000 115

4.14 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000 116

4.15 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000 118

4.16 Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000 119

CHAPITRE 5

5.1 Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs 125

5.2 Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois par catégorie d'emplois 126

5.3 Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour les salaires, administration québécois et secteur privé, par catégorie d'emplois 127

5.4 Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs 128

5.5 Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois par catégorie d'emplois 129

5.6 Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour la rémunération globale, administration québécois et secteur privé, par catégorie d'emplois 130

CHAPITRE 6

6.1 Prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2000 et 2001 139

CHAPITRE 7

7.1 Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2000 156

7.2 Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2000 156

7.3 Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1992 et de 1993 à 2000 160

7.4 Perspectives salariales pour 2000 et 2001 164

Liste des figures

MÉTHODOLOGIE

I Répartition des effectifs des autres salariés québécois, selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2000 32

CHAPITRE 1

1.1 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2000 47

1.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2000 48

1.3 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie «Techniciens», en 2000 49

1.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2000 50

1.5 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2000 51

1.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2000 52

1.7 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2000 53

1.8 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2000 54

1.9 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois 55

1.10 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois 56

CHAPITRE 2

2.1 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2000 61

2.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2000 62

2.3 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2000 63

2.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2000 64

2.5 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2000 65

2.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2000 66

2.7 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2000 67

2.8 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2000 68

2.9 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois 69

2.10 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois 70

CHAPITRE 3

3.1 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », pour l'ensemble des catégories d'emplois 76

3.2 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois 81

3.3 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois 86

3.4 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois 91

3.5 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois 96

CHAPITRE 4

4.1 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois 102

4.2 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois 107

4.3 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois 112

4.4 Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois 117

CHAPITRE 6

6.1 Croissance réelle du PIB, au Québec et au Canada, de 1984 à 2000 137

6.2 Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1984 à 2000 144

6.3 Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1984 à 2000 146

6.4 Principaux indicateurs du marché du travail, au Québec, de 1984 à 2000 146

CHAPITRE 7

7.1a Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2000 154

7.1b Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2000 154

7.2 Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2000 159

7.3a Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2000 162

7.3b Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2000 162

7.4 Distribution des salariés syndiqués au Québec selon les taux d'augmentation accordés, dans les conventions collectives nouvellement signées en 1999 et 2000 163

Annexes

A. Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison

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 divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et marché de comparaison

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 en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison

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 selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, tous les secteurs

D-1 Selon le nombre d'emplois repères
D-2 Selon le pourcentage d'effectifs

E. Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison

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 Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1987 à 2000

G Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1987 à 2000

H Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1987 à 2000

I Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1987 à 2000

J Prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2000 et 2001

K Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2001, indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur

L **Évolution de la distribution des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2000**

M **Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2000, indicateur des gains**

N **Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2000, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2000, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 8,4 % sur celui des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Les trois quarts des emplois (46 emplois sur 61) et des effectifs appariés de l'administration québécoise accusent un retard. Les salaires des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers témoignent du retard de l'administration québécoise; celui-ci varie de 9,1 % à 33,2 %. Par contre, les professionnels et les employés de service des deux secteurs sont à parité.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 6 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Près de 60 % des emplois (35 emplois sur 61) et des effectifs affichent ce statut. Ce sont les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise qui expliquent le retard de la rémunération globale inférieur à celui constaté pour le salaire. Trois catégories présentent un retard, soit les techniciens (- 3 %), les employés de bureau (- 9,9 %) et les ouvriers (- 30,2 %). La catégorie des professionnels montre une avance de 3,8 % alors que les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

Le secteur privé

Sur le plan salarial, l'administration québécoise affiche un retard de 9 % vis-à-vis du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 37 emplois sur 59, représentant 66 % des effectifs. Des retards, variant de 11,4 % à 39,5 %, sont observés pour les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Par contre, les professionnels ainsi que les employés de service de l'administration québécoise sont à parité avec ceux du secteur privé.

Pour sa part, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères et pour trois des catégories d'emplois, soit celles des techniciens, des employés de bureau et ceux de service. Les professionnels de l'administration québécoise affichent une avance de 10,2 % alors que les ouvriers de ce secteur sont en retard de 31,7 % sur ceux du secteur privé. Dans la plupart des cas, une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale est observée; elle s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « autre public »

Le salaire de l'administration québécoise pour l'ensemble des emplois repères est en retard de 7,6 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est observé pour 53 des 61 emplois repères regroupant 83 % des effectifs. Des retards, variant de 10,8 % à 15,6 %, sont observés pour les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. Par contre, les professionnels et les techniciens affichent la parité des deux secteurs. Pour la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 10,5 % sur le secteur « autre public ». Au total, 54 des 61 emplois repères, regroupant 86 % des effectifs, présentent ce statut. Les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise accentuent le retard du salaire à la rémunération globale. Quatre catégories d'emplois affichent aussi un retard. Seule la catégorie des professionnels montre la parité des deux secteurs pour la rémunération globale.

L'administration municipale

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 14,4 % sur celui de l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) pour l'ensemble des emplois repères. Le statut de retard est constaté pour 46 emplois sur 51, regroupant 87 % des effectifs; il est présent dans toutes les catégories d'emplois. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise s'établit à 24,3 % pour l'ensemble des emplois repères, variant de 12,2 % à 39,5 % selon la catégorie. Ce retard touche 49 emplois repères sur 51, regroupant 99 % des effectifs.

L'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale résulte des déboursés moins élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Le secteur « entreprises publiques »

Sur le plan salarial, l'administration québécoise affiche un retard de 9,9 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 45 emplois sur 56, regroupant 80 % des effectifs. Des retards, variant de 2,1 % à 26,7 %, sont observés pour les professionnels, les employés de bureau, les ouvriers et les employés de service. Par contre, les techniciens sont à parité dans les deux secteurs. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise est de 13,1 % pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut touche 42 des 55 emplois considérés, comptant 76 % des effectifs. Quatre des cinq catégories d'emplois affichent aussi un retard; il varie de 2,6 % à 34,1 % selon la catégorie. Par contre, les techniciens de l'administration québécoise sont en avance de 3 % sur ceux du secteur « entreprises publiques ».

Le secteur universitaire

Le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 0,8 % sur celui du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. En tout, 32 des 54 emplois repères, comptant pour 60 % des effectifs, sont en retard. Deux catégories montrent un retard de l'administration québécoise, soit celles des employés de bureau et des employés de service (- 2,5 % et - 4,7 % respectivement). Une avance est constatée pour les catégories des professionnels et des techniciens alors que les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise se chiffre à 3,2 % par rapport au secteur universitaire. Ce statut est observé pour toutes les catégories d'emplois, sauf celle des techniciens qui affiche une avance de 0,8 % face au secteur universitaire. Le retard pour les autres catégories varie entre 1,7 % et 6,4 %. Pour l'ensemble des emplois et trois des cinq catégories, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des déboursés plus élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

L'administration fédérale

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 1,3 % sur celui de l'administration fédérale. Ce statut est constaté pour 32 emplois sur 50, regroupant 64 % des effectifs. Un retard est observé seulement dans la catégorie des employés de bureau; ceux-ci ont une forte influence sur l'ensemble puisqu'ils représentent plus de la moitié des effectifs des emplois repères. L'administration québécoise est aussi en retard pour la rémunération globale avec un écart de - 0,3 %. Ce statut est constaté pour 29 des 50 emplois comparés, regroupant 63 % des effectifs. La catégorie des employés de bureau est la seule parmi toutes les catégories à afficher un retard. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur, malgré les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux.

Les autres salariés québécois syndiqués

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 10,1 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 48 des 61 emplois repères, regroupant les trois quarts des effectifs. La rémunération globale de l'administration québécoise est aussi en retard de 10,4 %. Ce statut touche 45 des 61 emplois considérés, comptant 71 % des effectifs. Tant pour le salaire que pour la rémunération globale, un retard de l'administration québécoise est noté chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers, alors que les professionnels et les employés de service sont à parité.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard

de 4,4 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Un retard est constaté pour 30 emplois repères sur 58, regroupant 54 % des effectifs. Les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers affichent un retard, alors que les professionnels et les employés de service montrent la parité des deux secteurs. Pour la rémunération globale, l'administration québécoise est à parité avec les autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 23 des 57 emplois repères, comptant 30 % des effectifs. Trois des cinq catégories d'emplois affichent la parité. Les professionnels sont en avance de 7,2 % et les ouvriers sont en retard de 16,1 %. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique généralement par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé syndiqué

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,1 % sur celui du secteur privé syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Ce retard est observé pour 38 des 53 emplois repères, regroupant 75 % des effectifs. Un retard se retrouve chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers; il varie de 12 % à 42,1 %. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise s'établit à 10,4 %. Ce statut est constaté pour 33 emplois sur 49, regroupant 64 % des effectifs. Les employés de bureau et les ouvriers affichent un retard. Les professionnels sont en avance de 4,8 % alors que les techniciens et les employés de service montrent la parité des deux secteurs. Pour les techniciens et les ouvriers, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé non syndiqué

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 4,7 % sur celui du secteur privé non syndiqué. Ce retard est observé pour 30 des 58 emplois repères, regroupant 39 % des effectifs. Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 4,5 % sur le secteur privé non syndiqué. Ce statut est observé pour 21 des 53 emplois considérés, regroupant 54 % des effectifs. Une seule catégorie d'emplois affiche un retard, soit celle des ouvriers (- 13,3 %). Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale.

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des employés de l'administration québécoise sont en retard par rapport à ceux de l'ensemble des autres salariés québécois pour trois catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Il s'agit du même statut comparatif que celui observé sur le plan salarial pour les techniciens et les employés de bureau alors que chez les professionnels, le statut salarial (parité) diffère de celui du maximum (retard). Les écarts pour les salaires montrent pour les professionnels et les employés de bureau une meilleure situation comparative de l'administration québécoise que ceux relatifs aux maximums normaux, parce que les effectifs de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale que les autres salariés québécois.

L'analyse des segments du marché du travail conduit souvent aux mêmes conclusions. La situation de l'administration québécoise est presque toujours meilleure lors de la comparaison des salaires que lors de celle des maximums normaux. Les employés de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale dans la comparaison avec la majorité des secteurs.

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont (à près de 35,6 % du salaire) plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois de même que chez ceux du secteur privé et les non-syndiqués; ils sont de l'ordre de 31 % à 34 % du salaire dans ces

secteurs. Ces coûts totaux sont par contre moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » et ses quatre composantes. L'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) affiche les coûts les plus élevés en proportion du salaire, soit près de 42 %. Les autres salariés québécois syndiqués présentent des déboursés similaires à ceux de l'administration québécoise.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les déboursés de l'administration québécoise sont similaires à ceux de l'ensemble des autres salariés québécois ainsi que des secteurs privé syndiqué et « entreprises publiques ». Les dépenses à ce chapitre représentent environ 19 % à 21 % du salaire dans ces secteurs. Les déboursés dans l'administration québécoise sont toutefois plus élevés que ceux des secteurs privé, privé non syndiqué et universitaire ainsi que ceux de l'ensemble des autres salariés non syndiqués. Les coûts du régime de retraite et de remboursement de congés de maladie non utilisés plus importants dans l'administration québécoise expliquent en grande partie ces différences. Quant aux autres salariés québécois syndiqués et ceux du secteur « autre public » et des administrations municipale et fédérale, les dépenses pour les avantages sociaux y sont plus élevées que dans l'administration québécoise. Cette situation s'explique surtout par des déboursés plus importants dans ces secteurs pour les régimes de retraite et d'assurance. D'ailleurs, l'administration québécoise débourse moins que les employeurs des secteurs de comparaison pour l'ensemble des régimes d'assurance, à l'exception du secteur « entreprises publiques » avec lequel la parité est constatée. Les dépenses reliées à l'assurance-salaire sont toutefois plus importantes dans l'administration québécoise que dans tous les secteurs comparés.

Sur le plan du temps chômé payé, l'administration québécoise débourse un peu plus de 16 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé pour l'ensemble des autres salariés québécois et ceux du secteur privé et de l'administration fédérale. Par contre, il en coûte moins à ce titre dans l'administration québécoise que dans les secteurs « autre public » et universitaire ainsi que dans l'administration municipale. Dans tous les secteurs, y compris l'administration québécoise, les déboursés pour les congés annuels représentent généralement au moins la moitié de ceux liés au temps chômé payé.

Les heures de travail

La durée moyenne des heures régulières de travail de l'administration québécoise est de près de 36 heures, soit une heure de moins que celle de l'ensemble des autres salariés québécois. La semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est plus courte que celle des employés du secteur privé et de l'administration fédérale. Elle est toutefois plus longue que dans l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) et le secteur universitaire.

Les heures de présence au travail sur une base hebdomadaire s'établissent à environ 30 heures dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) et le secteur universitaire alors qu'elles sont à parité avec celles des secteurs « entreprises publiques » et « autre public ». Les heures de présence au travail sont inférieures dans l'administration québécoise à celles de tous les autres secteurs comparés. La différence la plus grande est observée dans la comparaison avec le secteur privé non syndiqué; elle se chiffre à deux heures et demie de présence au travail de moins par semaine dans l'administration québécoise.

L'évolution de la comparaison

La situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable entre 1999 et 2000 face à l'ensemble des autres salariés québécois. Ce constat est valable tant pour le salaire que la rémunération globale.

Dans la comparaison avec les différents secteurs, aucun affaiblissement n'est noté. L'amélioration la plus importante est observée par rapport à l'administration municipale (3,8 points de pourcentage pour le salaire et 4,9 point de pourcentage sur le plan de la rémunération globale). L'administration québécoise connaît aussi une amélioration de sa situation com-

parable vis-à-vis du secteur universitaires et de l'administration fédérale; les différences entre les écarts de 1999 et ceux de 2000 sont toutefois moins marquées.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Croissance soutenue grâce aux investissements et à la consommation

La croissance demeure soutenue en 1999 et en 2000. En effet, après un gain de 2,6 % en 1998, le produit intérieur brut s'accroît de 4,1 % en 1999 et de 3,9 % au premier semestre de 2000 en comparaison avec la même période de 1999. La croissance de l'économie provient en grande partie des investissements des entreprises, dont les hausses en 1999 et au premier semestre de 2000 sont les plus fortes de la décennie. En raison du ralentissement amorcé aux États-Unis, les analystes s'attendent cette année à une croissance économique semblable à celle de 1999 mais plus faible l'an prochain. Ainsi, les taux de croissance du PIB attendus par les divers prévisionnistes varient de 4,0 % à 4,8 % pour 2000 et de 3,0 % à 3,6 % pour 2001.

Après avoir ralenti de 1997 (3,5 %) à 1998 (2,9 %), la croissance des dépenses de consommation s'accélère en 1999, s'établissant à 3,4 %. Cette tendance se poursuit en l'an 2000 avec une augmentation de 3,7 % au premier semestre, en comparaison avec la même période en 1999. Pendant ce temps, la situation financière des particuliers s'améliore. En effet, la croissance du revenu personnel disponible réel est en accélération depuis 1998 et, en 2000, il augmente de 3,7 % au premier semestre, sa plus forte croissance après celle de 1989. Un des facteurs pouvant avoir contribué à la progression récente du revenu personnel est l'emploi qui est également en croissance notable depuis 1998. Quant au taux d'épargne, il est en remontée depuis le creux de 1998. De plus, le taux d'endettement est en baisse suivant le sommet observé en 1998. Toutefois, malgré les diminutions d'impôt annoncées, les analystes s'attendent à un ralentissement de la consommation l'an prochain en raison d'un rythme plus faible de création d'emplois. Les prévisions de croissance de la consommation se situent entre 3,2 % et 3,5 % pour 2000 et entre 2,6 % et 3,2 % pour 2001.

Les investissements des entreprises constituent un élément majeur de la croissance au cours des deux dernières années. Ils augmentent de 11,9 % en 1999 et de 14,5 % au premier semestre de 2000; ces hausses proviennent surtout des investissements en machines et matériel qui progressent de 19,8 % en 1999 et de 24,3 % au premier semestre de 2000. La croissance des investissements des entreprises n'est pas étrangère à l'augmentation des bénéfices des corporations (15,6 % en 1999 et 26,7 % au premier semestre de 2000). De plus, les livraisons manufacturières sont à la hausse alors que le nombre et la valeur des faillites commerciales diminuent. Pour l'ensemble de l'année 2000, les analystes s'attendent à une croissance des investissements des entreprises se situant dans une fourchette de 13,7 % à 19,3 %. Les prévisions pour 2001 se situent entre 6,7 % et 10,4 %.

Après cinq années de baisses au cours desquelles elles diminuent de 5,3 %, les dépenses publiques augmentent de 1,5 % en 1998 et de 1,7 % en 1999. La tendance se poursuit en 2000 avec une hausse de 2 % au premier semestre. Pour l'ensemble de l'année 2000, les analystes prévoient une augmentation des dépenses publiques se situant entre 2,3 % et 2,6 %. En 2001, l'augmentation serait d'environ 2,8 %.

Alimentées par la vigueur de l'économie américaine et un taux de change favorable, les exportations augmentent de 7 % en 1998 et de 9,6 % en 1999. Quant aux importations, elles s'accroissent de 7,1 % en 1998 et de 9,5 % en 1999, supportées par la bonne tenue de la demande intérieure, surtout les investissements des entreprises. En 2000, le commerce extérieur ralentit la croissance de l'économie. Au premier semestre, les exportations progressent de 9,8 % en regard du premier semestre de 1999; au cours de la même période, les importations augmentent de 14,2 % grâce à la forte hausse de la demande intérieure, surtout les investissements des entreprises en machines et matériel qui font un bond de 24,3 %.

L'inflation, qui s'était maintenue en deçà de 2 % depuis 1992, franchit cette barre en 2000. Ainsi, la croissance de l'IPC au Québec passe de 1,5 % en 1999 à 2,3 % pour les neuf premiers mois de l'an 2000. Les coûts de l'énergie expliquent cette hausse; l'indice d'ensemble sans l'énergie augmente de 1,3 %. Selon les analystes, le taux d'inflation se situerait entre 2 % et 2,7 % pour 2001.

Après avoir atteint un niveau historiquement bas en 1997, les taux d'intérêt à court terme remontent en 1998 et demeurent stables en 1999. En 2000, la tendance est à la hausse, les taux se situant à 5,1 % au premier trimestre et à 5,6 % aux deuxième et troisième trimestres. Bien qu'il y ait peu de pressions inflationnistes, les analystes prévoient une légère hausse des taux d'intérêt l'an prochain en raison de la croissance actuelle au Canada et d'autres resserrements de la politique monétaire anticipés aux États-Unis.

En 1999, le dollar canadien se situe à 67,3 cents américains, soit un niveau semblable à celui de 1998 (67,4 cents). Il monte à 67,9 cents pour l'ensemble des trois premiers trimestres de l'an 2000. La tendance est cependant à la baisse puisqu'il se retrouve à 68,8 cents au premier trimestre, à 67,6 cents au deuxième et à 67,5 cents au troisième trimestre. Selon les analystes, le dollar canadien se situerait entre 68,3 et 72 cents américains en 2001.

Rythme soutenu de création d'emplois et taux de chômage en baisse

La création d'emplois se fait à un rythme soutenu depuis 1998. La croissance de l'emploi est de 2,7 % en 1998, 2,3 % en 1999 et 2,9 % pour les trois premiers trimestres de 2000. Il s'agit de tout un contraste avec les années 1990 à 1997 où la croissance de l'emploi a varié entre - 1,9 % et 2 %. Les travailleurs qui bénéficient le plus de la création d'emplois en 2000 sont ceux âgés de 45 à 64 ans (6,2 %). Pour leur part, les femmes obtiennent davantage d'emplois à temps plein que les hommes. Les analystes prévoient, pour l'ensemble de l'année 2000, une augmentation du nombre d'emplois variant de 2,5 % à 2,7 %. Ils anticipent un ralentissement dans la création d'emplois en 2001 (0,9 % et 2 %).

La création d'emplois influence à la baisse l'évolution du taux de chômage. Ainsi, il passe de 10,3 % en 1998 à 9,3 % en 1999. Pour les neuf premiers mois de 2000, il se situe à 8,5 %, son plus bas niveau depuis 1975. Selon les prévisions, la baisse du taux de chômage devrait se poursuivre; il se situerait entre 8,3 % et 8,5 % pour l'ensemble de l'année 2000 et entre 7,7 % et 8,6 % en 2001.

Le rapport emploi/population s'accroît de nouveau en 1999, passant de 56,1 % en 1998 à 57 % en 1999. En 2000, il se situe à 58 % pour l'ensemble des trois premiers trimestres. Le taux d'emploi est en progression constante depuis 1996 (54,6 %) et le niveau atteint en l'an 2000 est le plus élevé de la période qui s'étend de 1987 à 1999.

Les tendances salariales

Croissance salariale légèrement à la hausse

Les conventions collectives de l'administration québécoise venues à échéance le 30 juin 1998 ont été renouvelées à la suite des ententes intervenues en décembre 1999. Les règlements accordent aux salariés de ce secteur des augmentations d'échelles salariales de 1,5 % pour 1999 et 2,5 % pour 2000, 2001 et 2002. Pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués, les clauses salariales en vigueur en 2000 accordent un taux de croissance salariale moyen de 2,3 %, résultat supérieur à celui de 1999. Parmi les secteurs dans lesquels oeuvrent les autres salariés québécois, l'augmentation salariale la plus élevée est notée dans le secteur universitaire (2,2 %) et celle la moins forte dans le secteur municipal (1,3 %). Dans le secteur privé, la croissance salariale nominale de 2000 est identique à celle observée pour 1999, soit de 2,1 %. Dans l'ensemble du secteur « autre public », seul le secteur universitaire affiche une hausse salariale plus élevée en 2000 que celle octroyée en 1999.

Selon les maisons d'experts-conseils, les augmentations accordées en 2000 aux salariés non syndiqués du secteur privé sont légèrement supérieures à celles que reçoivent les salariés syndiqués de ce même secteur, soit de 2,2 % à 2,6 %.

L'ensemble des salariés québécois syndiqués profitent d'un maintien de pouvoir d'achat en 2000, le taux réel de croissance salariale étant de 0 %. Seule l'administration québécoise montre un taux réel positif en 2000, soit 0,2 %. Aucun autre secteur n'affiche un taux réel de croissance salariale supérieur au taux d'inflation. Les pertes de pouvoir d'achat observées varient de 0,1 % dans le secteur universitaire à 1 % dans le secteur municipal.

Les données préliminaires indiquent que près de 73 % des salariés québécois syndiqués bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat en 2000, la plupart d'entre eux proviennent de l'administration québécoise. Cette proportion est plus faible que celle observée en 1999. Dans l'administration québécoise, tous les salariés bénéficient d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'indice des prix à la consommation. Les augmentations dans les autres secteurs étudiés, à l'exception de celles du secteur universitaire, se situent surtout entre 0 % et le taux d'inflation. Ces secteurs montrent des proportions de salariés recevant des augmentations inférieures au taux d'inflation variant de 48,8 % (secteur municipal) à 94,8 % (entreprises publiques québécoises).

Les salariés syndiqués québécois connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 0,9 % pour la période allant de 1986 à 1992, alors qu'ils subissent une perte de 0,8 % pour la période de 1993 à 2000.

Les ententes intervenues aux trois premiers trimestres de 2000 confèrent à l'ensemble des salariés québécois syndiqués une croissance annuelle moyenne de 1,7 % pour la durée des conventions. Ces ententes sont dans l'ensemble moins généreuses que celles signées en 1999 où une croissance salariale moyenne de 2,5 % était observée. Parmi les secteurs où travaillent les autres salariés québécois syndiqués, le secteur privé affiche le taux de croissance moyen le plus élevé, soit de 2,5 % pour les conventions collectives signées en 2000; ce taux était de 2,4 % en 1999. Les ententes signées dans le secteur municipal octroient une croissance annuelle légèrement plus élevée en 2000 (2,3 %) qu'en 1999 (2 %). Dans les entreprises publiques québécoises, les taux moyens de croissance salariale annuelle sont de 1,7 % pour deux conventions collectives en 2000 comparativement à 2 % pour dix ententes en 1999. À l'opposé, la hausse moyenne accordée par les ententes signées en 2000 dans le secteur fédéral est largement moins élevée (1,8 %) que celle des règlements de 1999 (3,9 %).

Les salariés couverts par les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2000 sont proportionnellement moins nombreux à subir un gel ou une diminution salariale (0,1 %) qu'en 1999 (1,6 %).

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, l'ensemble des salariés québécois syndiqués bénéficieront d'une croissance de leur échelle salariale de 2,5 % en 2001. Cette hausse s'apparente à celle de 2,3 % projetée pour l'ensemble de l'année 2000. Les salariés de l'administration québécoise recevront les augmentations d'échelle les plus élevées parmi tous les secteurs étudiés pour lesquels les données sont représentatives, soit 2,5 % pour les deux années. Les perspectives pour les salariés syndiqués du secteur privé sont de 2,1 % pour 2000 et de 2,3 % pour 2001. Elles sont moins élevées que celles établies pour leurs homologues non syndiqués dont les taux d'augmentation varieraient de 2,2 % à 2,6 % selon la source consultée. Les perspectives pour le secteur municipal sont les moins favorables pour 2000 parmi tous les secteurs considérés (1,3 %).

Compte tenu des taux d'inflation anticipés, l'Institut prévoit de légers gains de pouvoir d'achat en 2000 et 2001 pour l'ensemble des salariés québécois. Toutefois, les salariés syndiqués de tous les secteurs étudiés, à l'exception de l'administration québécoise, connaîtraient une perte de pouvoir d'achat en 2000.

Introduction

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2000 de son rapport annuel sur la *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*. Le présent document compare la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois, présente la situation et les prévisions économiques en toile de fond, fournit les tendances salariales pour les années récentes et des perspectives salariales pour les années 2000 et 2001.

Le rapport est divisé en deux parties. Avant l'exposé des résultats, les principales orientations et approches méthodologiques utilisées par l'ISQ ainsi que les sources et la méthodologie spécifiques à chacune des deux parties du rapport sont détaillées.

La présentation des résultats de la Partie I s'effectue en cinq chapitres. Les deux premiers exposent les résultats de la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec, respectivement, l'ensemble des autres salariés québécois et ceux du secteur privé. Ils portent sur la comparaison des salaires et de la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères et pour chacune des catégories d'emplois. L'analyse se penche sur les salaires et les échelles salariales. Les déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé sont également présentés ainsi que les résultats relatifs aux heures de travail. La rémunération globale, calculée selon la méthode des déboursés, est aussi fournie.

Le chapitre 3 présente les comparaisons entre l'administration québécoise et les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public », les administrations municipale et fédérale ainsi que les secteurs universitaire et « entreprises publiques ». Les résultats de la comparaison pour les mêmes composantes de la rémunération sont fournis pour l'ensemble des emplois repères et chacune des catégories d'emplois.

Des résultats détaillés tenant compte du facteur de la syndicalisation sont présentés dans le quatrième chapitre. Ainsi, une comparaison de tous les éléments de la rémunération est effectuée entre, d'une part, l'administration québécoise et, d'autre part, les autres salariés québécois syndiqués et non syndiqués et ceux des secteurs privés syndiqué et non syndiqué.

Finalement, le cinquième chapitre a pour objectif de rendre compte de l'évolution des écarts de rémunération entre 1999 et 2000. Les principaux éléments tant méthodologiques que structurels contribuant à la composition des différences dans les écarts de rémunération entre ces deux années sont analysés. Cela permet d'isoler les changements réels dans la rémunération.

La Partie II de ce rapport regroupe les chapitres 6 et 7. Le premier porte sur la situation économique récente et présente des prévisions ayant trait aux principaux indicateurs économiques. Une attention spéciale est accordée à l'état du marché du travail. Le deuxième chapitre de cette partie concerne les tendances salariales des employés québécois. Cette portion de l'étude se penche dans un premier temps sur les taux d'augmentation observés sur le marché du travail. Elle présente par la suite une analyse du pouvoir d'achat. Finalement, elle vise à fournir des indications quant aux tendances salariales pour l'ensemble de 1999 et 2000. Les résultats relatifs aux employés syndiqués et non syndiqués sont exposés pour chacun de ces axes d'analyse. Les perspectives salariales de l'Institut pour l'ensemble de 2000 et pour 2001 concluent le rapport.

Pour une deuxième année, l'Institut a colligé des données concernant la rémunération variable. Une publication complémentaire au rapport et portant sur les déboursés de rémunération variable sera diffusée au cours du premier trimestre de 2001.

Partie I

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 est confronté. Des informations détaillées sur le traitement des données pour chacun des volets de la comparaison sont également présentées. De plus, les événements récents susceptibles d'affecter la comparaison sont exposés.

Les orientations et 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[1]. 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 de l'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, les universités et l'administration fédérale au Québec.

Le tableau I illustre la segmentation du marché du travail québécois utilisée par l'ISQ pour sa comparaison.

Tableau I
Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de comparaison

Administration québécoise	Autres salariés québécois[1]	
	Secteur privé[2]	Secteur « autre public »
• Fonction publique	• Mines	• Entreprises provinciales (sociétés d'État et autres)
- Ministères	- Manufacturier	- Administration fédérale au Québec
- Organismes gouvernementaux[3]	- Transport et entreposage	- Entreprises fédérales au Québec
- Fonds spéciaux	- Communications	- Universités
• Éducation	- Commerce de gros et de détail	- Administrations municipales[4]
- Commissions scolaires	- Finance, assurances et immobilier	- Entreprises locales
- Cégeps	- Services aux entreprises	
• Santé et services sociaux	- Hébergement et restauration	
- Régies régionales de la santé et des services sociaux	- Autres services	
- Centres hospitaliers		
- Centres d'hébergement (CHSLD)		
- Centres de réadaptation		
- Centres locaux de services communautaires		
- Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse		

1 Pour la comparaison, la rémunération des autres salariés québécois et celle du secteur privé sont également analysées selon que les salariés sont syndiqués ou non
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 Ne comprend pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial
4 Comprend les communautés urbaines

1. Loi sur l'Institut de la statistique du Québec. L.Q. 1998, chap. 44, article 4.

La source de données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) au Québec réalisée en 2000 par l'ISQ. L'Institut utilise uniquement cette source de données pour la comparaison des salaires et de la rémunération globale selon la méthode des déboursés. L'ensemble des données colligées dans l'enquête se rapportent à l'administration québécoise et aux établissements de 200 employés et plus de toutes les régions du Québec. 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 ainsi que les communautés urbaines de 200 employés et plus[2]. Les municipalités de 25 000 habitants et plus représentent 53 % de la population québécoise et près de 35 000 employés y œuvraient en 1998[3].

Afin de déterminer les emplois à retenir dans les établissements en rapport avec les corps d'emploi considérés (sur la base des emplois existant dans l'administration québécoise), 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 effectuées, les niveaux de responsabilité et de surveillance exercée et reçue, le niveau de scolarité et l'expérience exigée. 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 « Agent d'information » comporte trois niveaux de complexité, soit ceux d'entrée et d'apprentissage (niveau 1), de fonctionnement autonome (niveau 2) et de chef d'équipe ou de spécialiste (niveau 3). Pour ce corps d'emploi, trois emplois repères sont donc présents.

L'enquête 2000 a porté sur 40 corps d'emploi. En prenant en compte les niveaux associés à chacun de ces corps, 75 emplois repères ont été pris en compte. Douze de ces emplois n'ont pas été considérés dans le cadre de la comparaison, et ce, pour diverses raisons. Quatre emplois sont spécifiques à l'administration municipale. Quatre autres correspondent au corps d'emploi « Mécanicien de machines fixes » pour lequel l'information nécessaire à l'appariement n'est pas disponible dans l'administration québécoise. Les quatre derniers emplois enquêtés mais exclus de la comparaison le sont en vertu du mandat de l'ISQ puisque ce sont des emplois non syndiqués dans l'administration québécoise. Par ailleurs, deux autres emplois n'ont pu être pris en compte faute d'effectifs dans l'administration québécoise, soit les « Agents de l'approvisionnement 1 et 3 ». Ainsi, pour la Partie I du rapport sur la rémunération des salariés, 61 emplois repères sont analysés. Les effectifs appariés sont les effectifs réguliers à temps plein dans l'administration québécoise comme dans les autres secteurs comparés.

Dans un souci permanent d'alléger le fardeau des répondants et ainsi améliorer le taux de réponse, l'Institut a limité le nombre d'emplois à enquêter dans les dossiers du secteur privé. Pour chacun des dossiers de ce secteur, un échantillon des emplois a été sélectionné. Cette sélection s'est effectuée sur la base de la probabilité de présence de chaque emploi dans le secteur d'activité économique de l'établissement. L'objectif poursuivi par cette approche est l'optimisation des efforts de collecte tout en préservant la qualité des estimés dans les différents secteurs.

2. Pour des comparaisons de rémunération portant sur des villes de plus petite taille, voir *La rémunération dans le secteur municipal : portrait et comparaison des villes de 10 000 et plus de population en 1998*, ISQ, mai 1999.

3. La proportion de la population québécoise dans les municipalités de 25 000 habitants et plus provient d'une compilation du ministère des Affaires municipales à partir des données du recensement de 1996 de Statistique Canada. Le nombre d'employés est tiré de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 1998.

Pour l'enquête sur la rémunération globale de 1999 et celle de 2000, l'Institut a utilisé la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada afin de construire la base de sondage de l'enquête.

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 :

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

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

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, bonis, commissions et divers remboursements reçus[5].

La rémunération indirecte comporte surtout 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 rémunérées correspondent à la durée des heures régulières de travail avec les ajustements nécessaires pour les variations saisonnières, comme les horaires d'été. Les heures chômées payées, c'est-à-dire le temps chômé payé, couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, 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 rémunérées[6].

Certains éléments couverts par la définition du concept de la rémunération globale de l'ISQ 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 déboursés, est présentée au tableau II à la page suivante. Il est à noter que les avantages sociaux comprennent les éléments de la rémunération indirecte et les remboursements 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, jusqu'à maintenant, utilisé deux méthodes différentes permettant de quantifier la rémunération globale, soit celles des déboursés de l'employeur et des coûts simulés. Chacune de ces méthodes présente une facette distincte de la rémunération globale. De plus, l'objectif visé, l'horizon couvert et la méthodologie de l'une et l'autre sont différents. Dans ce rapport, l'Institut utilise seulement la méthode des déboursés.

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

5. L'ISQ a recueilli des données portant sur ces éléments dans le cadre de l'ERG 2000. Une étude complémentaire au rapport sera publiée au cours du 1er trimestre 2001.

6. L'analyse des heures de travail est axée principalement sur les heures régulières, le temps chômé payé et les heures de présence au travail. L'élément « ajustements pour variations saisonnières » (horaire réduit) est intégré dans le calcul des heures rémunérées et, par conséquent, dans celui des heures de présence au travail.

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités (déboursés)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	- Salaire[1] - Remboursement de congés de maladie non utilisés	- Bonis, commissions et montants forfaitaires[2] - Primes[2] - Rémunération pour le temps supplémentaire - Sécurité d'emploi[3]
Rémunération indirecte	- Régime de retraite - Assurance-salaire - Assurance-invalidité - Assurance-vie - Assurance-maladie - Assurance-appareils optiques - Assurance-soins dentaires - Compensation pour congés parentaux - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, CEIC)	- Autres assurances - Services et gratifications - Sécurité d'emploi[3]
Heures rémunérées	- Heures régulières de travail - Horaire d'été	- Heures supplémentaires
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 au temps chômé payé
2 L'ISQ a recueilli des données portant sur ces éléments dans le cadre de l'ERG 2000 Une étude séparée sera produite au cours du 1er trimestre 2001
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 informations supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournies dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p

La méthode des déboursés permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. Ainsi, deux employeurs peuvent offrir à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques. La prime à verser peut par contre varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des déboursés 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, comme 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.

L'application que l'Institut fait de la méthode des déboursés, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les déboursés encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et le temps chômé payé.

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 chef d'équipe ou de spécialiste. 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

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'ISQ s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « moyen ».

déboursés 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 déboursés 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 apporte des informations sur les échelles salariales des secteurs comparés[8]. Les échelles salariales 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 déboursés 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, les échelles salariales 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 à la fin de ce rapport. Des informations sont de plus fournies dans le texte sur les maximums au mérite lorsqu'un nombre suffisant d'effectifs y sont assujettis.

La comparaison des écarts observés pour les salaires et de ceux relatifs aux échelles salariales doit tenir compte de certaines réalités. Pour un même établissement, 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, l'analyse des données reliées aux échelles prend en considération les effectifs « hors échelle » alors que l'analyse salariale ne le fait pas. De plus, les données salariales incluent les effectifs qui ne sont pas assujettis à une échelle. La plupart 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'effectifs assujettis à une échelle salariale varient également selon les secteurs et selon 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 effectifs rémunérés selon une échelle salariale.

À l'intérieur d'un établissement, 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 et/ou le mérite. Dans le second cas, la progression de l'employé implique la disponibilité d'un poste et, conséquemment, un concours visant à le combler.

Les deux régimes peuvent être présents dans le même établissement. 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.

Auparavant, les emplois n'étaient pas liés entre eux selon cette logique. Cette nouvelle approche permet de calculer pour chaque emploi repère un maximum normal (moyen) reflétant mieux la progression des employés dans leur structure salariale. Cependant, la comparaison des données de 2000 avec celles de 1999 pour les échelles salariales doit être effectuée en tenant

8. Des informations supplémentaires sur la comparaison des échelles salariales sont fournies dans le document *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, IRIR, Montréal, octobre 1994, 49 p.

compte de ce changement, les concepts à la base du calcul du maximum normal moyen par emploi repère ayant été modifiés. En effet, un emploi repère pour lequel les appariements n'étaient pas liés en 1999 et qui le sont en 2000 verra, toutes choses étant égales par ailleurs, son maximum normal moyen augmenter. À l'opposé, l'élimination du lien peut entraîner une diminution du maximum moyen calculé pour l'emploi repère.

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[9]. Par exemple, des déboursés plus élevés pour les salaires 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 tableaux 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 un des segments du marché du travail, au moyen d'un écart en pourcentage. L'ISQ exprime la formule de calcul de cet écart de la façon suivante :

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

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 de la catégorie par les effectifs de l'administration québécoise[11]. L'utilisation d'une même pondération permet ainsi de comparer, pour chaque regroupement d'emplois repères, la rémunération moyenne des employés de l'administration québécoise à celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du secteur concerné sont appliqués à la structure des effectifs de l'administration québécoise[12].

9. Divers facteurs peuvent rendre plus difficile la détermination d'un lien dans la comparaison de la position dans l'échelle, du maximum normal et du salaire. Ces facteurs peuvent être la proportion importante d'effectifs non rémunérés selon une échelle salariale dans le marché ou la différence importante 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'ISQ s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « estimé ». Les écarts calculés entre l'administration québécoise et l'administration fédérale ne représentent pas des estimés puisque les données sont recensées dans ces deux secteurs.

11. Des informations supplémentaires sur le calcul des écarts pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères sont fournies 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.

12. Les résultats sur les déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé exprimés en pourcentage du salaire sont également pondérés selon cette approche, pour l'ensemble des catégories d'emplois. Ainsi, le déboursé moyen dans chacun des secteurs est calculé en pondérant le déboursé de chaque catégorie d'emplois par les effectifs de l'administration québécoise.

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 % pour 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 effet, les écarts de rémunération présentés dans le rapport sont calculés sur la base des emplois repères communs avec l'administration québécoise (qui peuvent être différents selon les secteurs de comparaison) et en utilisant la structure des effectifs de ce même secteur.

L'analyse présentée dans ce rapport porte principalement sur les écarts de salaire, de maximum normal et de rémunération globale[13]. L'écart du 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 pour les divers écarts de rémunération calculés, 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 et de la mesure de précision permet de définir un intervalle dans lequel la vraie valeur de l'écart devrait se situer selon une probabilité de 90 %[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 dont le niveau de confiance est de 90 %. Ainsi, la probabilité de se tromper, en concluant que l'administration québécoise est en avance ou en retard alors qu'en réalité les deux secteurs sont à parité, est de 10 %. L'utilisation de 90 % comme niveau de confiance constitue un choix conservateur.

En plus de servir à déterminer le statut de l'administration québécoise par rapport au secteur comparé, les

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

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

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 déboursés. En effet, en utilisant les mesures de précision, un test statistique a été développé[15] 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 montre que les déboursés pour les avantages sociaux sont équivalents dans les deux secteurs de comparaison.

Il est à noter que le test permettant de vérifier s'il y a une différence significative entre deux écarts repose sur une autre base que celui 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.

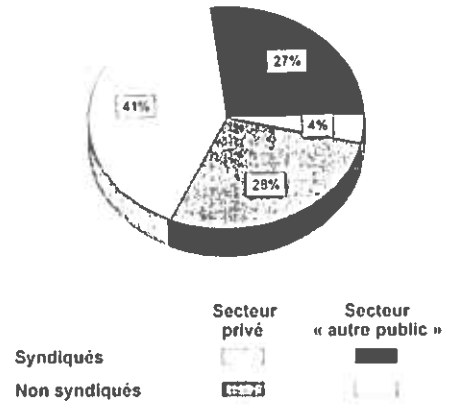
Les secteurs analysés

La comparaison de la rémunération globale effectuée par l'Institut porte sur l'ensemble des secteurs et sous-secteurs du marché du travail.

Ainsi, des résultats par emploi repère et pour chaque catégorie d'emplois sont présentés pour l'ensemble des autres salariés québécois, le secteur privé et le secteur « autre public ». Des résultats détaillés sont également fournis pour les administrations municipale et fédérale ainsi que pour les secteurs universitaires et « entreprises publiques ».

Une segmentation selon la syndicalisation est également utilisée pour l'ensemble des autres salariés québécois et le secteur privé, permettant ainsi l'analyse des résultats pour quatre autres secteurs. Cette segmentation n'est pas appliquée au secteur « autre public » vu le faible nombre de salariés non syndiqués qui y travaillent (voir figure 1).

Figure 1
Répartition des effectifs des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2000



L'évaluation des écarts de salaire et de rémunération globale à des niveaux de segmentation très détaillés soulève parfois quelques problèmes. L'un d'eux est le risque d'erreur inhérent à l'obtention de résultats à partir d'échantillons de taille réduite.

Un autre problème inhérent à la présentation des écarts de rémunération à des niveaux de segmentation très détaillés est la notion de confidentialité. En effet, lorsque la donnée de marché repose en forte proportion sur un ou deux établissements, l'Institut ne présente pas l'écart calculé.

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, 9 des 17 emplois repères constituant les catégories des employés de service et

15. Des informations supplémentaires sur le test statistique utilisé par l'Institut sont fournies 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.

des ouvriers ont été appariés pour le secteur « autre public non syndiqué » alors que les 8 autres emplois repères y sont inexistants.

Les employés couverts par la comparaison

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération globale pour 61 emplois repères regroupés en cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

Jusqu'en 1999, ces deux dernières catégories étaient regoupées dans la catégorie « employés d'entretien et service ». Celle-ci comprenait des emplois disparates et peu homogènes. Ainsi, la distribution des écarts au sein de la catégorie était très large. De plus, des problèmes de variabilité des résultats étaient rencontrés, ce qui pouvait amener l'Institut à statuer, dans certains cas, à la parité de deux secteurs malgré des écarts importants.

Afin de remédier à cette situation, et tel que discuté lors d'une rencontre avec les parties, l'Institut a scindé cette catégorie en deux: les employés de service et les ouvriers. Les nouveaux regroupements sont basés sur la classification nationale des professions (CNP) qui considère le genre de compétences comme critère de classification. Cette décision a été prise après analyse des conventions collectives de l'administration québécoise sur ce point. Ce nouveau découpage permettra d'améliorer les mesures de précision, plus particulièrement dans la catégorie des ouvriers où une forte homogénéité des emplois est ainsi obtenue. C'est toutefois moins le cas pour la catégorie des employés de service où les emplois demeurent plus disparates. Ce découpage de la catégorie sera appliqué pour l'ensemble des secteurs et dans le cadre de toutes les analyses.

Le tableau III montre que les emplois repères retenus couvrent 47 444 salariés de l'administration québécoise, soit 19 % des effectifs totaux de ce secteur[16]. Cependant, une bonne partie des effectifs compris dans la catégorie « autres employés » sont rattachés à des emplois qui se retrouvent uniquement ou presque dans l'administration québécoise. En excluant ces emplois du calcul, la proportion d'effectifs couverts passe à 36 %.

Tableau III
Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères et des effectifs totaux de l'administration québécoise[1]

Catégories d'emplois	Effectifs emplois repères	Effectifs totaux adm. québ.	Effectifs couverts dans la comparaison
	Nbre		%
Professionnels	6 411	30 266	21
Techniciens	6 879	36 148	19
Employés de bureau[2]	23 409	43 990	53
Employés de services et ouvriers	10 745	22 446	48
Sous-total	47 444	132 850	36
Autres employés[3]		119 204	
Total	47 444	252 054	19

1 Période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999
2 Lorsqu'ils sont appariés à des emplois repères, les corps d'emploi de la catégorie « Assistants techniciens » de l'administration québécoise sont considérés dans la catégorie « Employés de bureau ».
3 Les autres employés comprennent les enseignants, les infirmières, les infirmières auxiliaires, les agents de la paix, etc.

Source : Conseil du Trésor, système d'information sur la rémunération.

Comme l'indique le tableau III, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères de

16. Les données utilisées pour obtenir ces proportions visent seulement les employés réguliers (en équivalents à temps complet) et ne comprennent pas les cadres. Les données sur les effectifs totaux de l'administration québécoise ont été fournies par le Conseil du trésor à partir du système d'information de la rémunération (SIR). Elles couvrent la période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999. Les effectifs des emplois repères font référence à la même période, sauf pour ceux de la fonction publique qui couvrent la période du 1er juillet 1999 au 30 juin 2000.

la catégorie des employés de bureau regroupent le plus d'effectifs par rapport aux effectifs totaux de cette catégorie dans l'administration québécoise, soit 53 %. La catégorie des employés de service et celle des ouvriers présentent une couverture de 48 %, alors que celles des professionnels et des techniciens sont, pour leur part, moins importantes. En effet, les effectifs rattachés aux emplois repères de ces deux catégories couvrent respectivement 21 % et 19 % des effectifs totaux de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise.

Certains des emplois pour lesquels la comparaison au marché n'a pas été établie pourraient éventuellement faire l'objet d'une enquête. Cependant, pour un grand nombre d'emplois se retrouvant dans les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, il n'y a pas de point de comparaison directe avec le reste du marché québécois.

L'évolution de la comparaison

L'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux principaux secteurs du marché du travail s'attarde cette année à expliquer les différences d'écarts entre 1999 et 2000. La méthodologie utilisée diffère de celle que l'Institut a employée dans ses précédents rapports. Auparavant, la méthodologie utilisée consistait à étudier les différences d'écarts en contrôlant d'une année à l'autre les facteurs tels que la variation de la composition de l'échantillon, le changement de la structure d'effectifs de l'administration québécoise pour les emplois comparés ainsi que leur nombre. Elle a été développée en 1994 au moment où la préoccupation principale était l'érosion de l'échantillon. Elle n'est plus appropriée dans les cas où des changements importants surviennent dans la structure d'effectifs ou dans le nombre d'emplois comparés car elle ne permet pas d'en mesurer explicitement les effets.

En janvier dernier, l'Institut a développé une nouvelle méthodologie permettant de mesurer l'effet des facteurs précédemment cités. Cette méthodologie a d'ailleurs été utilisée pour décrire l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise entre 1998 et 1999 en tenant compte des effets des changements méthodologiques apportés à l'ERG 1999[17]. C'est cette même méthodologie qui est utilisée dans le présent rapport pour décrire l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise entre 1999 et 2000. Elle consiste à décomposer les différences des écarts d'une année à l'autre sous la forme, d'une part, d'une composante principale reflétant le changement réel[18] dû à l'évolution de la rémunération et, d'autre part, de composantes représentant les effets des changements survenus (sélection des emplois et autres effets jugés pertinents). Ainsi, en plus de la composante principale, les différence entre les écarts 2000 et 1999 est décomposée sous la forme de deux effets : un premier représentant le changement de la structure d'effectifs de l'administration québécoise entre 1999 et 2000 et un deuxième qui correspond à la nouvelle approche de sélection des emplois dans les établissements.

La différence des écarts salariaux entre 1999 et 2000 se décompose donc selon la formule suivante :

$$\text{Écart 2000-Écart99} = \text{Effstruct} + \text{Effemp} + \text{Écartrém2000} - \text{Écartrém99}$$

Les différents termes de la formule se définissent ainsi :

Écart2000-Écart99 : exprime la différence entre les écarts publiés dans les rapports 1999 et 2000;

Effstruct : représente l'effet de la variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise entre 1999 et 2000;

Effemp : mesure l'impact de la nouvelle approche de sélection des emplois dans les établissements;

Écartrém2000 - Écartrém99 : constitue la composante principale de la différence des écarts et traduit l'évolution de la rémunération du marché comparativement à celle de l'administration québécoise entre 1999 et 2000.

17. Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 1999. *Étude de sensibilité*

18. L'effet de renouvellement de l'échantillon d'une année à l'autre pourrait toutefois affecter cette composante.

En plus d'analyser les secteurs couverts dans les précédents rapports, l'Institut ajoute cette année des analyses pour les secteurs privé syndiqué, privé non syndiqué et « entreprises publiques ». Pour les autres salariés québécois et le secteur privé, une analyse par catégorie d'emplois est aussi effectuée.

En principe, une composante négative traduit un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise alors qu'une composante positive correspond à une amélioration. Toutefois, comme ces composantes représentent des estimés échantillonnaux comportant un risque d'erreur, un test statistique est utilisé afin de vérifier si elles sont statistiquement significatives. Par ailleurs, comme ces tests de différence entre les écarts de rémunération sont utilisés dans le cadre de la méthode des déboursés, des coûts à l'employeur plus importants ou plus faibles d'une année à l'autre ne signifient pas nécessairement une amélioration ou une détérioration des régimes ou politiques de rémunération.

Le traitement et l'analyse des données

La rémunération globale d'un emploi repère peut être calculée pour chacun des établissements à partir des données brutes de l'ERG. L'Institut dispose ainsi de données confidentielles. Il peut les introduire dans ses calculs, tout en respectant les règles de confidentialité dans la présentation des résultats ou leur transmission à des tiers.

Deux méthodes peuvent être utilisées afin de traiter la non-réponse : l'imputation et la repondération. Dans ce rapport, l'imputation des données sur les salaires et la rémunération globale n'a pas été nécessaire. En effet, peu de dossiers auraient été imputés et la repondération était tout à fait satisfaisante pour traiter la non-réponse. Tous les dossiers des établissements non répondants, tant au volet salarial qu'à celui sur les avantages sociaux et le temps chômé payé, ont donc été traités en repondérant les poids échantillonnaux.

Les précisions sur les données et périodes de référence

Les données sur les salaires ainsi que sur les minimums et les maximums normaux pour l'administration québécoise et les autres salariés québécois de toutes catégories reflètent, en général, la situation au 1er juillet 2000. Ces données ont été recueillies au cours de l'ERG 2000.

Les données estimées concernant les coûts des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent les coûts moyens. Pour chaque établissement, les déboursés sont colligés pour des regroupements d'emplois et sont attribués aux salaires des emplois repères.

La période de référence des données pour le coût des avantages sociaux et du temps chômé payé est l'année 1999 pour les salariés du secteur « autre public ». Pour l'administration québécoise, la période de juillet 1997 à juin 1998 sert de référence sauf pour les coûts des régimes étatiques et des régimes de retraite, qui datent de 1999. Ces données sont celles recueillies dans le cadre de l'ERG 2000. Dans le cas du secteur privé, les données de 1997 sont utilisées, la dernière année d'enquête de ce volet dans ce secteur étant l'année 1998[19]. Des ajustements sur les régimes étatiques ont cependant été effectués pour les établissements du secteur privé sur la base des dispositions en vigueur en 1999.

Les données sur les heures régulières hebdomadaires de travail pour chacun des emplois repères proviennent de l'enquête sur la rémunération globale des emplois repères; elles datent de juillet 2000. Le facteur annuel de conversion utilisé est de 52,18 semaines. Le calcul des heures de présence au travail se base sur les heures régulières de travail spécifiques à chacun des emplois repères.

Les données relatives aux effectifs correspondent aux mêmes périodes de référence que les autres données. Pour les autres salariés québécois, elles concernent les

19. Dans le cadre de l'amélioration de l'ERG, l'Institut procède à la révision du processus de collecte des données sur les avantages sociaux et les conditions de travail. C'est dans ce contexte que ce volet n'a été enquêté qu'auprès de l'administration québécoise et des établissements du secteur « autre public ».

employés réguliers à temps plein. Quant à l'administration québécoise, ce sont également les effectifs réguliers à temps plein qui sont pris en compte, mesurés toutefois en équivalent à temps complet.

Les particularités sur les salaires et les échelles salariales

En ce qui concerne la catégorie des professionnels de l'administration québécoise, les données salariales couvrent les trois sous-secteurs pour les niveaux 1 et 2 de l'enquête. Pour le niveau 3, seules les données relatives à la fonction publique sont disponibles. Les données utilisées pour les professionnels tiennent compte des primes versées (niveau plus élevé et chef d'équipe).

Par ailleurs, les maximums des échelles indiqués pour les emplois professionnels de niveau 1 de l'administration québécoise constituent uniquement des maximums d'appariement. Pour l'enquête, les emplois rémunérés selon les échelons 1 à 7 des échelles salariales sont appariés au niveau 1. L'échelon 7 de chacune des échelles fait donc office de maximum pour le niveau 1 de la catégorie. Le 8e échelon représente le minimum des échelles pour le niveau 2 et le salaire du 18e échelon correspond au maximum pour ce niveau. Le maximum du niveau 3 correspond, pour l'administration québécoise, au maximum de l'échelle (18e échelon) majoré de la prime de niveau plus élevé (7 %). Le minimum du niveau 3 est déterminé en considérant la restriction du minimum de quatre ans d'expérience pour accéder à la fonction de niveau plus élevé. L'échelon qui correspond à ces quatre années est l'échelon 9; le minimum du niveau 3 correspond donc à l'échelon 9 majoré de la prime de 5 %.

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

Renouvellement des conventions collectives dans l'administration québécoise

Les conventions collectives de l'administration québécoise, venues à échéance le 30 juin 1998, ont été renouvelées à la suite des ententes intervenues en décembre 1999. Selon ces règlements, les salariés de ce secteur obtiennent des augmentations de leurs échelles salariales de 1,5 % le 1er janvier 1999 et de 2,5 % le 1er janvier 2000. Ces deux augmentations combinées sont prises en compte dans le rapport 2000 puisqu'en juillet 1999 les augmentations n'avaient pas été encore consenties.

Le renouvellement des conventions a donné lieu à des échanges concernant le taux de cotisation de l'employeur aux régimes de retraite des secteurs public et parapublic, dont le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Le certificat actuariel, produit par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) à la suite de ces ententes négociées, fait état d'un coût à l'employeur de 3,67 % effectif le 1er janvier 1999, et ce, pour les trois prochaines années.

Nouvelle classification des emplois de la fonction publique

Le Conseil du trésor a adopté la *Directive sur la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* le 14 septembre 1998. Cette directive s'applique à tout le personnel de la fonction publique à l'exception du personnel agent de la paix[20] et du personnel d'encadrement. Le nouveau système de classification, qui réduit le nombre de classes d'emplois de 324 à 110 environ, sera implanté progressivement au cours des prochaines années. Des études, suivies de consultations sur la classification et de négociations sur les salaires entre les diverses parties concernées sont prévues avant que les employés soient intégrés à la classe d'emplois correspondant à leurs attributions.

L'ISQ prendra en considération, au fur et à mesure dans ses études, toute modification à la classification des salariés qui découlera de la mise en place de cette directive. Les données du présent rapport sur la rémunération des salariés n'en sont pas affectées. Par ailleurs, selon les informations recueillies, aucun changement à la classification n'a encore été effectué à ce jour.

20. Une classe pour les agents de la paix est toutefois prévue dans la nouvelle classification.

La réduction des coûts de la main-d'œuvre et des effectifs dans le secteur public

En décembre 1996, le gouvernement et la plupart des grandes centrales ont conclu des ententes prévoyant, d'une part, une diminution des coûts de main-d'œuvre de 100 millions de dollars à réaliser entre le 1er janvier et le 31 mars 1997 et, d'autre part, l'utilisation des surplus des régimes de retraite afin de financer des retraites anticipées et des départs assistés. La *Loi sur la diminution des coûts de la main-d'œuvre dans le secteur public et donnant suite aux ententes intervenues à cette fin* (L.Q. 1997, chap. 7) a été adoptée en mars 1997. Cette loi venait consacrer les ententes intervenues concernant la réduction des coûts de main-d'œuvre, élargir temporairement l'admissibilité à la retraite et établir les mesures de réduction des coûts de main-d'œuvre devant être mises en place par les employeurs et les associations de salariés du secteur public n'ayant pu convenir d'une entente à ce sujet avec le gouvernement. Les réductions des coûts de main-d'œuvre ont pris diverses formes selon les sous-secteurs de l'administration québécoise. Dans celui de l'éducation, les coupures ont pris la forme de congés sans solde. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les crédits pour congés de maladie ont été réduits pour les employés permanents alors que les employés temporaires connaissaient une baisse de salaire.

Les données salariales utilisées dans ce rapport ne sont pas affectées par cette opération. Les analyses de l'Institut portent en effet sur les salaires des employés réguliers alors que les mesures de réduction salariale ne touchent que les salariés temporaires. Le temps chômé payé ainsi que les heures de présence au travail ont été modifiés par les mesures mises en place. Les données du rapport pour les avantages sociaux de l'administration québécoise étant celles de la période de juillet 1997 à juin 1998, elles correspondent à la période au cours de laquelle ces mesures ont été appliquées. Elles prennent donc en compte les mesures relatives aux avantages sociaux. De plus, les effectifs utilisés pour la comparaison étant ceux en place du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999, les données du rapport prennent aussi en considération les départs à la retraite.

La réduction des coûts de la main-d'œuvre dans le secteur municipal

En mars 1998, le gouvernement du Québec adoptait la *Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal* (L.Q. 1998, chap. 2). Cette loi faisait suite au transfert de responsabilités de 375 millions de dollars du gouvernement aux municipalités, dont 235 millions devaient résulter de la diminution de la masse salariale, montant à répartir entre les municipalités. Chaque organisme municipal devait s'entendre avec ses salariés sur un processus de réduction des coûts de main-d'œuvre à mettre en place à compter de l'exercice financier 1998. L'objectif était exprimé en pourcentage du total des dépenses annuelles relatives à la rémunération et aux avantages sociaux de l'exercice financier 1997. Il ne pouvait excéder 6 %. Les municipalités pouvaient négocier avec les associations de salariés des ententes permettant d'atteindre cet objectif. Si aucune entente n'était conclue au moment de l'adoption de la loi, celle-ci prévoyait l'intervention d'un médiateur-arbitre qui devait, en cas de mésentente, imposer un règlement assurant le plein effet de la réduction des coûts de main-d'œuvre.

Lorsque cette loi a été adoptée, un certain nombre de syndiqués du secteur municipal avaient déjà conclu des ententes avec leurs employeurs. Les mesures de réduction de coûts ont pris diverses formes dans les ententes signées : congé de contribution au régime de retraite, modification des structures salariales, gel des échelles, réduction de certains avantages sociaux, etc.

Les résultats présentés dans ce rapport intègrent les mesures touchant les salaires et les heures régulières de travail, les données recueillies par l'ERG 2000 étant celles de juillet 2000 pour ces deux composantes. Les autres mesures visant les avantages sociaux sont aussi prises en considération dans les résultats présentés puisqu'elles touchent les exercices financiers à partir de 1998 et que les données utilisées portent sur 1999. Les effets de la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal sont donc intégrés complètement dans les données analysées.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Les données historiques relatives aux principaux indicateurs économiques du Québec proviennent de l'Institut de la statistique du Québec, de Statistique Canada, du Conference Board du Canada et de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Les prévisions économiques proviennent de quatre organismes : la Banque Nationale du Canada (B.N.C.), la Banque Royale du Canada (B.R.C.), la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (C.C.P.E.D.Q.) et le Conference Board du Canada (C.B.C.).

L'analyse porte essentiellement sur l'environnement économique du Québec bien qu'elle tienne compte des contextes canadien et international. Les prévisions complètent l'analyse de la situation économique courante en dégageant les principales tendances pour l'année qui se termine et celle qui suit.

Pour la majorité des indicateurs québécois, les données des *Comptes économiques du Québec* de l'Institut de la statistique du Québec sont utilisées. Plusieurs de ces données sont directement fournies en dollars constants. Les notions de « valeur réelle » et de « valeur en dollars constants » sont équivalentes. Les données trimestrielles du PIB québécois en dollars constants et ses composantes ainsi que les données de l'année 1999 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec[21]. Quant aux données annuelles du PIB réel, elles proviennent généralement de Statistique Canada de même que certaines autres données.

L'an dernier, Statistique Canada a modifié l'année de base pour l'indice des prix à la consommation : elle devenait 1992 au lieu de 1986. Cette année, Statistique Canada a reconstitué les séries chronologiques antérieures à 1992. L'Institut utilise donc dans son rapport les données réelles avec 1992 comme année de base pour toute la période.

Les tendances salariales

Les sources de données

Les données pour les tendances salariales sont dégagées à partir d'une banque de conventions collectives pour les salariés syndiqués et des enquêtes de planification salariale pour les salariés non syndiqués.

Dans le premier cas, les données proviennent des dépôts de conventions collectives au ministère du Travail. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément pour les conventions collectives dites « mixtes ». Les conventions sous juridictions provinciale et fédérale sont considérées.

Les conventions collectives considérées couvrent l'administration québécoise, le secteur privé et le secteur « autre public ». L'administration québécoise fait référence à la fonction publique, aux réseaux de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et de la santé et des services sociaux. Le secteur « autre public » comprend les secteurs municipal et fédéral ainsi que les entreprises publiques québécoises et les universités. Le secteur municipal inclut les municipalités, les entreprises locales de même que les communautés urbaines. Quant au secteur fédéral, il comprend l'administration fédérale ainsi que les entreprises fédérales au Québec. Un regroupement est aussi effectué pour l'ensemble des salariés québécois autres que ceux de l'administration québécoise, soit les « autres salariés québécois ».

Les enquêtes de planification salariale disponibles à l'Institut au moment de la rédaction de ce rapport proviennent du Groupe-conseil AON, du Conference Board, de Morneau Sobeco, de Towers Perrin et de William M. Mercer. La firme Hay/McBer a aussi fourni des informations mais uniquement pour l'an 2001. Les résultats de ces enquêtes touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Toutefois, ces enquêtes, de par leur

21. Les données provinciales annuelles de Statistique Canada ne sont disponibles qu'après la date de tombée du présent rapport.

nature, ne sont pas nécessairement représentatives de l'ensemble des salariés non syndiqués. De plus, les répondants sont surtout des moyennes et grandes entreprises. Pour les besoins de ce rapport, les données utilisées ont trait aux augmentations des échelles et des enveloppes de salaires versés pour l'ensemble des catégories d'emplois faisant l'objet des travaux de comparaison de l'Institut.

Les mesures de croissance salariale utilisées

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur représente, pour une année précise, l'augmentation des taux de salaire pour les employés syndiqués. Il mesure les taux d'augmentation attribués aux échelles salariales dans les conventions collectives en vigueur sans égard au moment où ces dernières ont été signées. Pour le calcul de ce taux, les conventions utilisées sont celles en vigueur le 15 décembre de l'année étudiée. Il s'agit de la mesure qui se rapproche le plus des augmentations d'échelles relevées par les enquêtes de planification salariale.

Les taux d'augmentation présentés à partir des données des firmes d'experts-conseils sont des moyennes arithmétiques des pourcentages d'augmentation des échelles salariales et des moyennes arithmétiques des pourcentages d'augmentation des salaires versés. Ils donnent une mesure des augmentations salariales octroyées aux salariés non syndiqués.

Le taux de croissance réelle est utilisé pour mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue en soustrayant le taux d'inflation de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation, et la croissance réelle ainsi obtenue reflète une approximation des gains ou des pertes de pouvoir d'achat des salariés. Par exemple, si la croissance des échelles salariales est supérieure à celle de l'inflation, cela se traduit par un taux réel de croissance positif reflétant le fait que le pouvoir d'achat des salariés québécois augmente. À l'opposé, si le taux réel de croissance des échelles salariales est négatif, les salariés peuvent perdre de leur pouvoir d'achat et s'appauvrir. Pour 2000, la croissance de l'IPC utilisé est celle calculée pour le Québec pour les neuf premiers mois de 2000 par rapport à la même période de l'année précédente. Les données relatives à l'IPC proviennent de Statistique Canada.

Un taux de croissance salariale réelle est calculé en vue d'étudier la situation du pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois sur une période couvrant plusieurs années. Pour ce faire, la croissance de l'indice des prix à la consommation pour une période donnée a été soustraite de la croissance salariale nominale[22] observée pour la même période. Ce taux de croissance est basé sur les résultats observés au cours de chacune des années considérées. Pour chacune des années, lorsque le nombre d'effectifs est inférieur à la moyenne du nombre d'effectifs des cinq dernières années, les salariés restants (différence entre cette moyenne et le nombre d'effectifs) sont supposés ne pas avoir obtenu d'augmentation à leur échelle (0 % d'augmentation). Le taux de croissance ajusté est alors calculé en considérant ces salariés restants.

L'Institut a recours à deux indicateurs pour évaluer les taux d'augmentation annuelle moyens des conventions nouvellement signées. Il s'agit de l'indicateur des taux et de celui des gains. Ces indicateurs sont compilés pour les conventions collectives signées durant l'année, et un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention. Ces indicateurs tiennent compte de la durée d'application des augmentations. En général, les clauses salariales des conventions collectives consentent des augmentations différentes pour chaque année d'application; c'est pourquoi deux méthodes de calcul sont utilisées.

L'indicateur des taux, en ne comparant que le salaire obtenu à la fin de la convention collective nouvellement signée avec celui de la fin de la convention collective précédente, reflète l'évolution des structures salariales. Par contre, l'indicateur des gains permet de considérer dans le calcul des taux d'augmentation le moment où les hausses salariales sont consenties. Il est appelé « croissance des gains » parce qu'il se rapproche plus du gain réalisé par les salariés syndiqués que l'indicateur des taux. L'Institut privilégie la méthode des gains dans son analyse. Les résultats relatifs à la méthode des taux sont présentés en annexe et ne sont

22. Le taux de croissance couvrant plusieurs années est obtenu par un calcul de composition des taux annuels.

analysés que lorsqu'ils diffèrent nettement de ceux obtenus selon la méthode des gains.

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, celui des gains et celui des taux pour les conventions nouvellement signées sont calculés à partir de la classe modale, soit celle qui regroupe le plus grand nombre de salariés. Tous les trois tiennent compte des montants forfaitaires. Le calcul de ces trois indicateurs se fait à partir du maximum des échelles salariales, lorsqu'elles existent, ou du taux unique. Le calcul de ces taux ne prend pas en compte les coûts de système, c'est-à-dire l'augmentation salariale résultant d'une progression dans l'échelle. Il est important de souligner que, pour chacun de ces trois indicateurs, les résultats des années les plus récentes ne sont pas définitifs puisque d'autres ententes peuvent s'ajouter au fichier du ministère du Travail. Cela est particulièrement vrai pour l'année en cours.

Les perspectives salariales sont établies en utilisant les taux de croissance salariale observés dans les conventions en vigueur pour chacun des secteurs analysés (données préliminaires). Les perspectives pour l'ensemble des salariés syndiqués sont calculées en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en effectifs. Le nombre d'effectifs utilisé pour calculer le poids représente une moyenne du nombre observé durant les cinq années les plus récentes pour lesquelles les données sont suffisamment représentatives. Pour les employés non syndiqués, l'Institut utilise les taux d'augmentation prévus dans les enquêtes de planification pour l'ensemble de l'année en cours et pour l'année suivante. En ce qui concerne l'ensemble des salariés québécois, lorsque les données disponibles permettent de l'estimer, le taux d'augmentation est obtenu en pondérant les taux pour les syndiqués et les non-syndiqués par leurs poids respectifs en effectifs sur le marché du travail. À cet effet, le taux de syndicalisation de l'année 2000 pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 39,7 %.

La couverture de l'analyse des conventions

Les tableaux IV et V donnent un aperçu du nombre de conventions collectives ainsi que du nombre de salariés syndiqués couverts par la banque du ministère du Travail à la fin du troisième trimestre de 2000. Le tableau IV présente l'information sur les conventions en vigueur en 1999 et celles en vigueur en 2000. L'information du tableau V porte sur les ententes nouvellement signées au cours de l'année 1999 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2000.

Tableau IV
Nombre de conventions en vigueur et de salariés couverts[1] dans la banque retenue

Année		Administration québécoise	Privé	Ent. publ québ	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
1999	Nombre de conventions	12[2]	688	29	9	106	18	162	850	862
	Nombre de salariés	72 280[3]	219 267	25 250	3 727	39 603	34 538	103 118	322 385	394 665
2000	Nombre de conventions	12[2]	589	26	6	79	10	121	710	722
	Nombre de salariés	72 280[3]	205 427	22 221	2 167	34 462	13 352	72 202	277 629	34 909

1. Il s'agit du nombre total de salariés couverts par des certificats d'accréditation, sans égard au statut d'emploi et sans référence à la notion d'équivalent à temps complet.
2. Ce chiffre tient compte des conventions collectives couvrant exclusivement des cols blancs ou des conventions collectives couvrant des cols bleus comme emploi modal.
3. Ce nombre de salariés représente uniquement 15,1 % du nombre de salariés syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives, soit le nombre de salariés visés par les ententes en vigueur et par celles expirées depuis moins de trois ans.

Tableau V
Nombre de conventions nouvellement signées et de salariés couverts[1] dans la banque retenue

Année		Administration québécoise	Privé	Ent. publ. queb.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
1999	Nombre de conventions	0	214	10	9	24	11	49	262	262
	Nombre de salariés	0	112 104	2 630	1 989	6 564	11 887	23 270	135 374	135 374
2000	Nombre de conventions	9[2]	89	2	1	14	12	29	118	127
	Nombre de salariés	72 280[3]	17 770	373	1 693	8 329	36 830	47 225	64 995	137 275

1. Il s'agit du nombre total de salariés couverts par des certificats d'accréditation, sans égard au statut d'emploi et sans référence à la notion d'équivalent à temps complet
2. Ce chiffre tient compte des conventions collectives couvrant exclusivement des cols blancs ou des cols bleus comme emploi modal ainsi que des conventions dites « mixte » (cols blancs et cols bleus)
3. Ce nombre de salariés représente uniquement 15,1 % du nombre de salariés syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives, soit le nombre de salariés visés par les ententes en vigueur et par celles expirées depuis moins de trois ans