www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

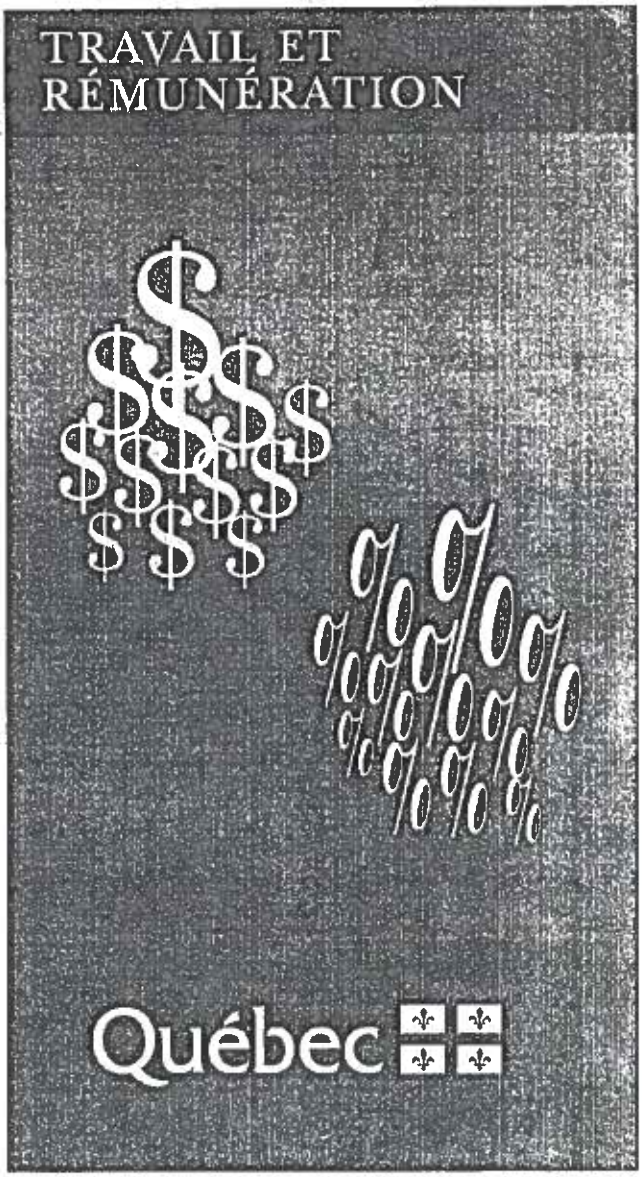
2004

R 3980 2016

9 DEC 2016

C-FCEI-0049

Québec



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

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

ou

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

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

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
4e trimestre 2004
ISBN 2-551-22612-0

© Gouvernement du Québec

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

Novembre 2004

Avant-propos

L'Institut de la statistique du Québec a notamment 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. Dans ce rapport, l'Institut présente une analyse fiable et pertinente des données les plus récentes. Ainsi, tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres acteurs du milieu du travail disposent de données stratégiques pour alimenter leurs discussions quant aux conditions de rémunération.

L'édition 2004 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* a fait l'objet de deux modifications. La première est la réintroduction de la comparaison spécifique de l'administration québécoise avec l'administration municipale sur les salaires et les échelles salariales. Les données recueillies dans ce secteur en 2004 ne permettent toutefois pas de présenter la comparaison de la rémunération globale entre l'administration québécoise et l'administration municipale. Par contre, d'autres données disponibles pour les municipalités ont été utilisées afin qu'une comparaison soit possible entre l'administration québécoise et le reste du marché du travail dans son ensemble.

La deuxième modification concerne l'analyse portant sur l'évolution des écarts de rémunération qui suscite chaque année un grand intérêt. La comparaison des écarts de l'année en cours avec ceux de l'année précédente vise à répondre en partie à ce besoin; toutefois, les années étant rapprochées, l'analyse conclut généralement à la stabilité des écarts. L'Institut introduit donc, dans le rapport de cette année, une analyse de l'évolution des écarts de 2004 avec ceux d'une année plus éloignée dans le temps (1999), tout en maintenant l'analyse effectuée entre l'année courante et l'année précédente. Le choix des deux années, 1999 et 2004, est en lien avec les périodes de négociation dans l'administration québécoise.

Par ailleurs, l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) est en voie de subir des transformations importantes. La révision de l'ERG touche trois aspects : stratégique, organisationnel et opérationnel. Tant le contenu que les processus seront révisés. La mission première de l'ERG est confirmée, soit de recueillir les données permettant de faire la comparaison annuelle de la rémunération. La refonte de l'enquête vise aussi à augmenter la collecte et la diffusion de données plus générales sur la rémunération. L'Institut tiendra dans les prochains mois une consultation auprès des parties patronale et syndicales de l'administration québécoise, qui demeurent la clientèle de première ligne de l'ERG.

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué aux 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 les membres de son personnel.

Le directeur général,

Yvon Fortin

Toutes les publications de l'Institut de la statistique du Québec sont réalisées dans l'esprit des valeurs de gestion de l'organisme, dont la première énonce que « l'objectivité, la neutralité politique, l'impartialité, l'intégrité et le respect de la confidentialité des renseignements détenus constituent des valeurs fondamentales ».

La coordination de ce rapport a été faite par :	François Bellemare et Nathalie Mongeau
Sous la direction de :	Christiane Lamarre
Ont apporté leur précieuse collaboration :	Ann Doucet, pour l'assistance à la coordination
	Karine Charbonneau, pour la comparaison des salaires
	Paule Maurais, pour la comparaison des échelles salariales
	Claude Vecerina et Ann Doucet, pour les avantages sociaux et les heures de travail
	Emmanuelle Jarry, pour la rémunération globale
	François Bellemare, pour l'évolution des écarts de rémunération
	Bertrand Gagnon, avec la collaboration de Pierre Lachance, pour l'environnement économique et Anne-Marie Fadel et Sandra Gagnon, pour le marché du travail
	Ann Doucet et Amélie Chalifoux, pour les tendances salariales
	Patrice Gauthier, Pascal Michel et Marie-France Despars 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/McBer, 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
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

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

Signes conventionnels
Ce rapport utilise les symboles suivants :

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

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

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

Table des matières

PRINCIPAUX RÉSULTATS 15

INTRODUCTION 25

LA MÉTHODOLOGIE 27

Partie I

Les orientations et approches méthodologiques 27
Le traitement et l'analyse des données 38
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison 42

Partie II

L'environnement économique et le marché du travail 45
Les tendances salariales 45

PARTIE I

LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS 51

CHAPITRE 1
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS 53

Les salaires et les échelles salariales

L'ensemble des emplois repères 54
Les professionnels 55
Les techniciens 57
Les employés de bureau 59
Les employés de service 61
Les ouvriers 62

La rémunération globale

Les avantages sociaux et les heures chômées payées 63
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois 64
Les heures de travail 65
La rémunération globale 66

CHAPITRE 2
LE SECTEUR PRIVÉ 67

Les salaires et les échelles salariales

L'ensemble des emplois repères 68
Les professionnels 69
Les techniciens 71
Les employés de bureau 73
Les employés de service 75
Les ouvriers 76

La rémunération globale

Les avantages sociaux et les heures chômées payées 77
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois 78
Les heures de travail 79
La rémunération globale 80

CHAPITRE 3
LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES 81

Le secteur « autre public »

Les salaires 82
Les échelles salariales 83
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 84
Les heures de travail 85
La rémunération globale 86

L'administration municipale

Les salaires 87
Les échelles salariales 88

Le secteur « entreprises publiques »

Les salaires 89
Les échelles salariales 90
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 91
Les heures de travail 92
La rémunération globale 93

Le secteur universitaire

Les salaires 94
Les échelles salariales 95
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 96
Les heures de travail 97
La rémunération globale 98

L'administration fédérale

Les salaires 99
Les échelles salariales 100
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 101
Les heures de travail 102
La rémunération globale 103

CHAPITRE 4
LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION 105

Les autres salariés québécois syndiqués

Les salaires 106
Les échelles salariales 107
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 108
Les heures de travail 109
La rémunération globale 110

Les autres salariés québécois non syndiqués

Les salaires 111
Les échelles salariales 112
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 113
Les heures de travail 114
La rémunération globale 115

Le secteur privé syndiqué

Les salaires 116
Les échelles salariales 117
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 118
Les heures de travail 119
La rémunération globale 120

Le secteur privé non syndiqué

Les salaires 121
Les échelles salariales 122
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 123
Les heures de travail 124
La rémunération globale 125

CHAPITRE 5
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION 127

Les salaires

L'analyse générale des secteurs 130
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois 131
Le secteur privé : les catégories d'emplois 132

La rémunération globale

L'analyse générale des secteurs 133
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois 134
Le secteur privé : les catégories d'emplois 135

PARTIE II

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES TENDANCES SALARIALES 137

CHAPITRE 6
L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL 139

L'environnement économique

Les consommateurs 144
Les investisseurs 146
Les gouvernements 148
Les échanges extérieurs 148
La politique monétaire 149

Le marché du travail

L'emploi et le chômage 153
La rémunération 157

CHAPITRE 7
LES TENDANCES SALARIALES 159

La croissance salariale observée

Les salariés syndiqués 162
Les salariés non syndiqués 165

Le pouvoir d'achat des salariés

Le pouvoir d'achat en 2003 et 2004 167
Le pouvoir d'achat de 1986 à 2004 169

Les perspectives salariales

Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives 171
Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2004 et pour 2005 174

Liste des tableaux

MÉTHODOLOGIE

I Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison 27

II Éléments et composantes de la rémunération globale 31

III Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif total de l'administration québécoise 35

IV Titres des emplois comparés 40

V Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées et de salariés couverts dans la banque retenue 49

CHAPITRE 1

1.1 Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004 54

1.2 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004 54

1.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004 65

1.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004 66

1.5 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004 66

CHAPITRE 2

2.1 Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2004 68

2.2 Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2004 68

2.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2004 79

2.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2004 80

2.5 Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2004 80

CHAPITRE 3

3.1 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004 82

3.2 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004 83

3.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004 85

3.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004 86

3.5 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2004 87

3.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2004 88

3.7 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004 89

3.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004 90

3.9 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004 92

3.10 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004 93

3.11 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004 94

3.12 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004 95

3.13 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004 97

3.14 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004 98

3.15 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2004 99

3.16 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2004 100

3.17 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2004 102

3.18 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2004 103

CHAPITRE 4

4.1 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004 106

4.2 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004 107

4.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004 109

4.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004 110

4.5 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004 111

4.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004 112

4.7 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004 114

4.8 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004 115

4.9 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004 116

4.10 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004 117

4.11 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004 119

4.12 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004 120

4.13 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004 121

4.14 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004 122

4.15 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004 124

4.16 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004 125

CHAPITRE 5

5.1 Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères 130

5.2 Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois 131

5.3 Comparaison des écarts de 2004 et 2003 de 2004 et 1999 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois 132

5.4 Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères 133

5.5 Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois 134

5.6 Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois 135

CHAPITRE 6

6.1 Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2004 et 2005 144

CHAPITRE 7

7.1 Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2003 et 2004 162

7.2 Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salariés versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2004 166

7.3 Pouvoir d'achat des salariés, en 2003 et 2004 167

7.4 Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2004 169

7.5 Croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2003 et 2004 171

7.6 Perspectives salariales pour 2004 et 2005 174

Liste des figures

MÉTHODOLOGIE

I Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2004 35

CHAPITRE 1

1.1 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2004 55

1.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2004 56

1.3 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2004 57

1.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2004 58

1.5 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2004 59

1.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2004 60

1.7 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2004 61

1.8 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2004 62

1.9 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois 63

1.10 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois 64

CHAPITRE 2

2.1 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2004 69

2.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2004 70

2.3 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2004 71

2.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2004 72

2.5 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2004 73

2.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2004 74

2.7 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2004 75

2.8 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2004 76

2.9 Avantages sociaux et les heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois 77

2.10 Avantages sociaux et les heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois 78

CHAPITRE 3

3.1 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », pour l'ensemble des catégories d'emplois 84

3.2 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois 91

3.3 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois 96

3.4 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois 101

CHAPITRE 4

4.1 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois 108

4.2 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois 113

4.3 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois 118

4.4 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois 123

CHAPITRE 6

6.1 Croissance du PIB réel, au Québec et au Canada, de 1992 à 2004 142

6.2 Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1992 à 2004 150

6.3 Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1992 à 2004 153

6.4 Variation de l'emploi au Québec, par secteur d'activité, neuf premiers mois de 2004 154

6.5 Population active et taux de chômage, au Québec, de 1992 à 2004 156

6.6 Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1992 à 2004 156

CHAPITRE 7

7.1a Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2004 164

7.1b Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2004 164

7.2 Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2004 168

7.3 Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2003 et 2004 172

7.4a Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2004 173

7.4b Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2004 173

Annexes

A **Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2004**

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 des heures chômées payées, méthode des débours, 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 Secteur « entreprises publiques »
B-5 Secteur universitaire
B-6 Administration fédérale
B-7 Autres salariés québécois syndiqués
B-8 Autres salariés québécois non syndiqués
B-9 Secteur privé syndiqué
B-10 Secteur privé non syndiqué

C. **Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2004**

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 le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2004**

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

E **Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2004**

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 1992 à 2004**

G **Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1992 à 2004**

H **Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1992 à 2004**

I **Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1992 à 2004**

J **Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2004 et 2005**

K **Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2005, selon l'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 2004**

M **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2004, indicateur des gains**

N **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2004, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2004, le salaire des employés de l'administration québécoise présente un retard de 12,1 % vis-à-vis de celui des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 50 emplois repères sur 59, représentant 85 % de l'effectif, affichent ce statut. Toutes les catégories d'emplois accusent un retard de l'administration québécoise. Les retards varient de 3,1 % chez les employés de service à 36,7 % chez les ouvriers.

La rémunération globale des salariés de l'administration québécoise est en retard de 7,6 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé chez 40 des 59 emplois, regroupant 67 % de l'effectif. Quatre catégories présentent un retard, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. La parité des deux secteurs est constatée dans la catégorie des employés de service. Pour l'ensemble des emplois repères, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour la rémunération globale que pour le salaire en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont un retard salarial de 12,3 % face à ceux du secteur privé dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 45 des 58 emplois repères comparés, regroupant 82 % de l'effectif apparié. Les catégories des professionnels, techniciens, employés de bureau et ouvriers accusent également un retard de l'administration québécoise; les écarts se situent entre - 8,0 % et - 42,8 %. Les employés de service représentent l'exception puisque les deux secteurs sont à parité dans cette catégorie.

Pour sa part, la rémunération globale des employés de l'administration québécoise affiche un retard de 3,5 % par rapport à celle du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 32 des 57 emplois, comptant 59 % de l'effectif. Les deux secteurs sont à parité chez les professionnels et les techniciens, tandis que les employés de bureau et les ouvriers affichent des retards de l'administration québécoise, respectivement de 9,1 % et 38,6 %. Pour leur part, les employés de service sont en avance de 6,6 %. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, pour l'ensemble des emplois repères, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise est en retard de 12,7 % sur le secteur « autre public » sur le plan salarial pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 51 des 58 emplois repères, regroupant 83 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois témoignent du retard salarial de l'administration québécoise. Les retards varient de 8,4 % à 17,9 %.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 16 % sur celle du secteur « autre public » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 56 des 58 emplois repères, regroupant 96 % de l'effectif, présentent ce statut. À l'instar de la situation salariale, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de - 9,0 % à - 23,2 %. L'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, pour l'ensemble des emplois repères, s'explique par les débours pour les avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise.

L'administration municipale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 11,4 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est noté dans 46 des 51 emplois repères comparés, représentant 87 % de l'effectif. Des retards, variant de 6,3 % à 19,1 %, sont observés dans toutes les catégories d'emplois.

Il n'y a pas de comparaison avec l'administration municipale sur le plan de la rémunération globale en 2004.

Le secteur « entreprises publiques »

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 19 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et pour 53 des 56 emplois repères comparés, représentant 96 % de l'effectif total apparié. Les retards se situent entre 13,1 % et 27,3 % dans les catégories d'emplois.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 17,8 % sur le secteur « entreprises publiques » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 51 des 56 emplois repères, regroupant 97 % de l'effectif, affichent ce statut. Les cinq catégories d'emplois présentent un retard de l'administration québécoise, variant de 9,6 % à 25,2 %.

Le secteur universitaire

Le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 4,3 % par rapport à celui du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 42 des 48 emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif. Quatre catégories montrent un retard de l'administration québécoise, avec des écarts variant de - 1,1 % à - 8,1 %. Une avance salariale de l'administration québécoise de 0,6 % est notée dans la catégorie des techniciens.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 11 % sur celle du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 44 des 48 emplois repères, comptant 93 % de l'effectif, présentent ce statut. Un retard est constaté dans les cinq catégories; les écarts varient de - 4,7 % à - 14,1 %. L'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, pour l'ensemble des emplois repères, s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses et les débours moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

L'administration fédérale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est en retard de 11,1 % sur l'administration fédérale sur le plan salarial. L'analyse des statuts comparatifs montre que 38 emplois repères sur 44, représentant 87 % de l'effectif, présentent ce statut. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise. Les retards varient de 0,3 % pour les employés de service à 18,3 % pour les techniciens.

La rémunération globale de l'administration québécoise montre un retard de 11,9 % vis-à-vis de celle de l'administration fédérale pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 40 des 44 emplois repères, comptant 87 % de l'effectif. Les cinq catégories d'emplois présentent des retards, variant de 4,6 % à 16,8 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'accentuation du retard pour la rémunération globale par rapport à celui constaté pour le salaire est attribuable aux coûts des avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise, et ce, malgré les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Les autres salariés québécois syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,9 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé pour 51 des 58 emplois repères, représentant 90 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard salarial, variant de 3,7 % à 36,9 %.

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 13,5 % face à celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 52 des 58 emplois repères, représentant 87 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard, variant de 7,9 % chez les professionnels à 36,5 % chez les ouvriers.

La parité des deux secteurs est constatée chez les employés de service.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 6,4 % par rapport à celui des autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté pour 34 des 56 emplois repères, représentant 66 % de l'effectif. Les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers présentent des retards, soit de 7,8 %, 13,5 % et 22,6 % respectivement. Les techniciens montrent la parité des deux secteurs, alors que les employés de service affichent une avance de l'administration québécoise de 14,7 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est à parité avec celle des autres salariés québécois non syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans seulement 16 des 56 emplois repères, regroupant 31 % de l'effectif. Seuls les professionnels sont à parité dans les deux secteurs. Les techniciens et les employés de service sont en avance, avec des écarts respectifs de 8,1 % et de 14,4 %, alors que les employés de bureau (- 3,7 %) et les ouvriers (- 20,3 %) sont en retard. Pour l'ensemble des emplois repères, le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale résulte des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur privé syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 16,3 % sur celui du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté pour 41 des 52 emplois repères comparés, regroupant 79 % de l'effectif apparié. Chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers, les retards varient de 17,8 % à 43,9 %, alors que la parité des deux secteurs est constatée en ce qui concerne les professionnels et les employés de service.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise montre un retard de 11,3 % vis-à-vis de celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 32 des 47 emplois repères, regroupant 68 % de l'effectif. Trois catégories d'emplois présentent un retard, soit celles des techniciens (- 11,4 %), des employés de bureau (- 20,2 %) et des ouvriers (- 39,7 %). Les professionnels sont à parité tandis que les employés de service affichent une avance de 5,9 %. Pour l'ensemble des emplois repères, 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

Dans l'ensemble des emplois repères comparés, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 5,8 % sur celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté pour 34 des 56 emplois repères, comptant 66 % de l'effectif. Les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers présentent des retards respectifs de 8,0 %, 13,4 % et 21,8 %. Les employés de service sont en avance de 18,3 %, alors que la parité des deux secteurs est notée chez les techniciens.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est à parité avec le secteur privé non syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 15 des 53 emplois repères, regroupant 32 % de l'effectif. La parité est constatée chez les professionnels et les employés de bureau. Les techniciens et les employés de service présentent une avance, respectivement de 9,2 % et de 22,7 %, tandis que les ouvriers affichent un retard de 21,8 %. Pour l'ensemble des emplois repères, le passage d'un retard salarial à la parité au chapitre de la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des professionnels, des techniciens et des employés de bureau de l'administration québécoise sont moins élevés que ceux de l'ensemble des autres salariés québécois. Il s'agit du même statut comparatif que

celui observé sur le plan salarial pour les trois catégories d'emplois considérées. Chez les professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire. En ce qui concerne les techniciens, les écarts observés relativement au maximum normal et au salaire ne sont pas significativement différents. Chez les employés de bureau, le retard du maximum normal est plus important que celui sur le plan salarial. En effet, les employés de bureau 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. Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard vis-à-vis de tous les secteurs chez les techniciens et les employés de bureau. En ce qui concerne les professionnels, un retard est noté dans la comparaison avec presque tous les secteurs, sauf avec le secteur privé syndiqué où la parité est observée. Chez les techniciens et les employés de bureau, la situation de l'administration québécoise est meilleure pour le salaire que pour le maximal normal, dans la comparaison avec la majorité des segments. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle que ceux des secteurs concernés. Chez les professionnels, il n'y a pas de différence significative entre l'écart salarial et celui du maximum normal dans la majorité des comparaisons.

Environ 70 % des professionnels, 60 % des techniciens et plus de la moitié des employés de bureau du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Dans l'administration municipale et le secteur « entreprises publiques », ce pourcentage est très faible chez les professionnels et presque nul en ce qui concerne les deux autres catégories d'emplois. Pour leur part, les salariés du secteur universitaire et des administrations québécoise et fédérale ne bénéficient pas de maximums au mérite.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise (37,1 % du salaire) que ceux de l'ensemble des autres salariés québécois, des autres salariés québécois non syndiqués, du secteur privé (syndiqué ou non) et du secteur « entreprises publiques »; les coûts varient de 33,1 % à 35,5 % du salaire dans ces secteurs. Les coûts totaux sont, par ailleurs, moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » et deux de ses trois composantes (39,9 % à 44,9 % du salaire). Les débours de l'administration québécoise sont similaires à ceux des autres salariés québécois syndiqués.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours de l'administration québécoise sont similaires à ceux des autres salariés québécois, des autres salariés québécois syndiqués et du secteur « autre public ». Les dépenses, à ce chapitre, représentent de 20,9 % à 23,0 % du salaire dans ces secteurs. Les débours dans l'administration québécoise sont toutefois plus élevés que ceux des autres salariés québécois non syndiqués, des secteurs privé (syndiqué ou non) et « entreprises publiques »; les coûts des régimes de retraite ainsi que des remboursements de congés de maladie non utilisés plus importants dans l'administration québécoise expliquent cette différence.

Par ailleurs, les dépenses pour les avantages sociaux sont moins élevées dans l'administration québécoise que dans le secteur universitaire et l'administration fédérale. Cette situation s'explique par les débours plus importants dans ces secteurs pour les régimes de retraite et d'assurance. D'ailleurs, l'administration québécoise débourse moins que tous les secteurs de comparaison pour l'ensemble des régimes d'assurance. Les dépenses reliées à l'assurance-salaire sont toutefois plus importantes dans l'administration québécoise que dans tous les secteurs comparés.

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 15,7 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé pour l'ensemble des autres salariés québécois, pour les non-syndiqués et pour les employés du secteur privé, qu'ils soient syndiqués ou non. Par contre, il en coûte moins à ce titre dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » et ses composantes.

Les heures de travail

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est d'un peu plus de 35 heures et trois quarts, soit environ une heure et demie 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 de l'ensemble des syndiqués et des non-syndiqués, celle des employés du secteur privé (tant syndiqués que non syndiqués) et celle de l'administration fédérale. Elle est toutefois plus longue que celle dans le secteur universitaire et équivalente à celles des secteurs « autre public » et « entreprises publiques ».

Les heures hebdomadaires de présence au travail s'établissent à environ 30 heures et quart dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans les secteurs « autre public » et universitaire, alors qu'elles sont équivalentes à celles du secteur « entreprises publiques ». Les heures de présence au travail dans l'administration québécoise sont inférieures à celles de tous les autres secteurs comparés. La différence la plus marquée est observée 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

Sur le plan salarial, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois tant entre 2003 et 2004 qu'entre 1999 et 2004. La situation est stable en ce qui a trait à la rémunération globale.

La situation de l'administration québécoise est demeurée stable face au secteur privé, pour le salaire comme pour la rémunération globale, que la comparaison de 2004 soit faite avec l'une ou l'autre des années considérées.

Un affaiblissement est noté pour les deux années analysées vis-à-vis du secteur « autre public » et deux de ses composantes, soit le secteur universitaire et l'administration fédérale; ce constat s'applique tant au salaire qu'à la rémunération globale.

L'évolution de la comparaison montre une stabilité des écarts face au secteur « entreprises publiques » entre 2003 et 2004, seule période disponible pour l'analyse. Quant à la comparaison avec l'administration municipale, compte tenu des données disponibles, une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise est notée sur le plan salarial entre 1999 et 2004.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Légère accélération de l'économie en 2004

Au premier semestre de 2004, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec augmente de 2,0 %, un rythme semblable à celui de 2003 (1,9 %). La conjoncture récente montre cependant une accélération de l'économie. En effet, la croissance trimestrielle moyenne des trois premiers trimestres de 2003 est de 0,1 %, alors que celle des trois trimestres subséquents est de 0,7 %. Au premier semestre de 2004, la demande intérieure augmente plus vite qu'en 2003. Cette accélération provient surtout des investissements des entreprises qui s'accroissent de 11,0 % au premier semestre de 2004 comparativement à 5,9 % en 2003. Quant au commerce extérieur, il constitue un frein à la croissance puisque les importations augmentent plus vite que les exportations. Après le ralentissement de 2003, les analystes s'attendent à une croissance plus forte cette année et l'année prochaine grâce, notamment, à la vigueur de l'économie américaine. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour l'ensemble de 2004 varient de 2,5 % à 2,8 % et, pour 2005, de 2,9 % à 3,4 %.

Les dépenses de consommation augmentent de 3,3 % en 2003, soit au même rythme qu'en 2002 et en accélération par rapport à 2001 (2,6 %). En 2004, le rythme se maintient puisque les dépenses de consommation s'accroissent de 3,4 % au premier semestre. Le revenu personnel disponible réel augmente de 3,2 % en 2002 et de 1,9 % en 2003. La hausse en 2003 est la plus faible depuis 1998 (1,6 %). Au premier semestre de 2004, le revenu personnel disponible réel augmente de 2,3 %. Sur une base trimestrielle, il s'accroît de 0,4 % au premier trimestre et de 1,2 % au deuxième. Le taux d'épargne tombe de 4,4 % en 2002 à 3,0 % en 2003 et à un creux de 2,1 % au premier semestre de 2004, le revenu personnel disponible augmentant moins vite que la consommation. À 2,1 %, il s'agit du taux le plus bas depuis que les données existent sur la base actuelle (1981). Pour l'an prochain, les analystes prévoient une légère accélération des dépenses de consommation. Ainsi, les prévisions situent la croissance de la consommation entre 3,4 % et 3,5 % en 2004 et à 3,6 % en 2005. Il y aurait accélération de la croissance du revenu personnel disponible. En termes réels, il croîtrait de 2,5 % à 4,3 % pour l'ensemble de 2004 et de 3,1 % à 5,5 % en 2005.

Pour une troisième année de suite, les investissements connaissent une forte croissance; ils augmentent de 8,0 % en 2002, de 6,5 % en 2003 et de 9,7 % au premier semestre de 2004. Leur dynamisme en 2004 provient des investissements des entreprises en construction résidentielle (18,9 %) et en machines et matériel (9,8 %). Selon les analystes, les investissements connaîtraient un ralentissement l'an prochain ou pourraient même reculer. Ainsi, la croissance des investissements des entreprises se situerait entre 5,9 % et 8,1 % pour l'ensemble de 2004 et entre - 3,3 % et 5,3 % en 2005.

Les dépenses en biens et services des administrations publiques augmentent de 2,7 % en 2002 et de 2,8 % en 2003. Au premier semestre de 2004, leur croissance est de 2,2 %. Faisant suite à cinq années de baisses, ces dépenses augmentent pour une septième année consécutive en 2004. Les analystes sont partagés quant à l'évolution des dépenses publiques l'an prochain. Ainsi, leur augmentation se situerait entre 2,3 % et 2,6 % en 2004 et entre 2,2 % et 3,1 % en 2005.

En 2004, le commerce extérieur constitue un frein à la croissance puisque les importations augmentent plus vite que les exportations. Au premier semestre, profitant de la vigueur de l'économie américaine et de la stabilité relative du dollar canadien, les exportations progressent de 2,5 %. Quant aux importations, elles s'accroissent de 4,6 % au cours de la même période, soutenues, entre autres, par les investissements des entreprises en machines et matériel qui augmentent de 9,8 %.

Après la forte hausse enregistrée en 2003, le dollar se stabilise et recule au premier semestre de 2004. Il commence à remonter en deuxième moitié d'année.

À la fin d'octobre 2004, il atteint 82,1 cents américains, son plus haut niveau en plus de 12 ans. Au début de 2002, il avait atteint un creux historique de 61,8 cents.

L'augmentation de l'IPC montre une tendance à la hausse en 2004, passant de 0,8 % au premier trimestre de l'année à 2,1 % au deuxième et à 2,2 % au troisième. Toutefois, pour les neuf premiers mois de 2004 (1,7 %), l'inflation est en baisse par rapport à 2003 (2,5 %).

En 2004, les taux d'intérêt à court terme sont bas pour une troisième année consécutive. Pour les neuf premiers mois de 2004, le taux des bons du Trésor à trois mois se situe à 2,1 %, son niveau le plus bas depuis 1955. Cependant, la tendance récente est à la hausse, l'économie canadienne évoluant près des limites de sa capacité de production.

Selon les analystes, les taux d'intérêt et le taux d'inflation augmenteraient l'an prochain. Les avis sont partagés sur l'évolution du huard.

Poursuite de la croissance de l'emploi

La croissance de l'emploi s'est poursuivie en 2004, au même rythme modéré qu'en 2003. Pour les neuf premiers mois de 2004, le nombre d'emplois augmente de 64 400 (1,8 %) par rapport à la même période de 2003. Il se fixe à un sommet historique de 3 701 700 emplois. En 2003, il s'était créé 57 200 emplois (1,6 %). En 2002, la croissance avait été exceptionnelle avec la création de 118 200 emplois.

Au cours des trois premiers trimestres de 2004, la création nette d'emplois se retrouve entièrement dans le secteur des services (75 600 emplois de plus) alors que celui des biens accuse de légères pertes pour une deuxième année consécutive. Le rythme de croissance de l'emploi à temps partiel (2,9 %) est supérieur à celui de l'emploi à temps plein (1,5 %). Toutefois, la croissance de ce dernier est supérieure en nombre, environ sept nouveaux emplois sur dix étant à temps plein. L'emploi à temps plein atteint ainsi son niveau le plus élevé depuis 1976 avec 3 022 500. Près des trois quarts des nouveaux emplois vont aux femmes. Les travailleurs âgés de 25 ans et plus profitent de l'ensemble des nouveaux emplois alors que les plus jeunes en perdent 6 500.

Les analystes prévoient, pour l'ensemble de l'année 2004, une croissance de l'emploi variant de 1,5 % à 1,6 %. Une légère accélération du rythme de croissance de l'emploi est prévue pour 2005, soit une hausse se situant entre 1,6 % et 2,2 %.

Le taux de chômage diminue en 2004 et se fixe à 8,4 % pour les neuf premiers mois de l'année, égalisant le taux annuel plancher enregistré en 2000. Il était de 9,1 % en 2003. Pour l'ensemble de l'année 2004, les prévisionnistes situent le taux de chômage entre 8,3 % et 8,5 %. En 2005, il s'établirait dans une fourchette variant de 7,8 % à 8,5 %.

En 2003, le taux d'emploi s'est fixé à un niveau historique de 60,0 %. Il continue sa progression en 2004 et enregistre un nouveau sommet à 60,3 % pour les trois premiers trimestres de l'année. Toutefois, le taux d'activité, qui s'élève à 66,0 % en 2003 après une progression continue sur sept ans, se replie légèrement en 2004; il se fixe ainsi à 65,8 % pour les neuf premiers mois de l'année.

Les tendances salariales

Gain de pouvoir d'achat dans tous les secteurs analysés malgré une croissance nominale moins élevée

Dans l'administration québécoise, les conventions collectives sont arrivées à échéance le 30 juin 2003 et les négociations sont en cours. Aussi, les données de 2004 ne couvrent aucun salarié de ce secteur. En 2003, seulement deux conventions collectives étaient en vigueur.

Pour les salariés syndiqués québécois autres que ceux de l'administration québécoise, la croissance nominale est de 2,0 % selon les données des trois premiers trimestres de 2004, en baisse par rapport à celle observée l'année précédente (2,4 %). Trois secteurs connaissent en 2004 des augmentations moyennes inférieures à celles de 2003 : le secteur privé, avec 1,9 % contre 2,5 % en 2003, les entreprises publiques québécoises, avec 2,2 % contre

3,0 % et le secteur fédéral, avec 2,6 % contre 2,8 % en 2003.

Dans le secteur universitaire, la croissance nominale passe de 2,7 % en 2003 à 6,5 % en 2004. La croissance en 2004 s'explique par le taux élevé accordé à l'emploi modal dans les trois conventions collectives prises en compte.

Quant au secteur municipal, la croissance est de 2,0 % en 2004 contre 0,4 % en 2003. Le taux de 2003 est influencé par un gel de salaires qui touche 79,2 % des salariés, alors qu'aucun gel n'est enregistré en 2004.

En 2004, selon les prévisions de quatre maisons d'experts-conseils, les salariés non syndiqués (principalement du secteur privé) recevraient des augmentations moyennes à leur échelle salariale allant de 2,0 % à 2,4 %, donc possiblement plus élevées que celles octroyées à l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués.

Selon les données des trois premiers trimestres de 2004, les autres salariés québécois syndiqués (excluant ceux de l'administration québécoise) bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,3 %. Tous les secteurs analysés affichent des gains de pouvoir d'achat en 2004, qui varient de 0,2 % dans le secteur privé à 4,8 % dans les universités.

Les données préliminaires indiquent que 71,3 % des autres salariés québécois syndiqués bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat en 2004. Cette proportion est plus élevée que celle observée en 2003 (57,9 %). Cette situation est principalement due à la faible croissance de l'IPC enregistrée lors des neuf premiers mois de 2004 (1,7 % contre 2,5 % en 2003). La proportion de salariés connaissant un gel ou une diminution de salaire a presque doublé en 2004 (20,6 % contre 10,7 % en 2003). Ce résultat est attribuable à deux conventions prises en compte dans le secteur de la construction, qui couvrent plus des trois quarts de tous les employés touchés par un gel ou une baisse de salaire.

Les autres salariés québécois syndiqués connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 6,9 % pour la période allant de 1986 à 1995. Un gain moins important, soit de 3,5 %, est enregistré pour la période de 1996 à 2002. Lorsque la période de 1996 à 2004 est considérée, les autres salariés québécois syndiqués connaissent un gain de pouvoir d'achat de 3,9 %.

En 2004, aucune entente n'a été enregistrée dans l'administration québécoise, selon la banque de conventions collectives du ministère du Travail. Les ententes intervenues aux trois premiers trimestres de 2004 confèrent aux autres salariés québécois syndiqués une croissance salariale annuelle moyenne de 2,2 % pour la durée des conventions, en baisse face à celle octroyée dans les conventions signées en 2003 (2,4 %). Au cours des trois premiers trimestres de 2004, 124 nouvelles ententes ont été signées, contre 231 pour l'année 2003.

Le secteur privé affiche, dans les ententes signées en 2004, un taux annuel moyen de croissance salariale de 2,1 %. Les conventions signées en 2003 octroyaient une croissance annuelle moyenne beaucoup plus élevée (2,6 %). Le secteur municipal affiche la même croissance annuelle moyenne dans les conventions signées en 2003 et en 2004, soit 1,5 %, le plus faible taux de tous les secteurs étudiés. Les conventions collectives des entreprises publiques québécoises signées en 2004 octroient une croissance légèrement plus élevée que celles signées en 2003 (2,3 % contre 2,2 %). Dans les universités, le taux annuel moyen passe de 3,0 % dans les ententes intervenues en 2003 à 6,3 % dans celles de 2004.

Les salariés autres que ceux de l'administration québécoise couverts par des ententes signées en 2004 reçoivent des augmentations de salaire égales ou supérieures à 1,5 % dans une proportion de 95,8 %. Il s'agit d'une hausse par rapport à 2003 (83,2 %).

Dans les ententes signées en 2004, la proportion des autres salariés québécois subissant un gel ou une baisse de salaire s'établit à 0,9 %.

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, les autres salariés québécois (syndiqués et

non syndiqués) bénéficieraient d'une croissance de leur échelle salariale de 2,1 % en 2004 et de 2,3 % en 2005.

Les perspectives pour les autres salariés québécois syndiqués sont de 2,0 % en 2004 et de 2,6 % en 2005. Dans deux des trois secteurs pour lesquels des perspectives sont établies, la croissance anticipée en 2005 est supérieure à celle prévue en 2004. C'est le cas des secteurs privé et municipal, soit respectivement 2,6 % et 2,5 % en 2005, contre 1,9 % et 2,0 % en 2004. Les projections concernant les salariés des entreprises publiques québécoises sont les mêmes pour 2004 et 2005 (2,2 %).

Les augmentations moyennes des échelles salariales octroyées aux salariés non syndiqués en comparaison de celles de leurs homologues syndiqués seraient plus importantes en 2004 mais moins élevées en 2005. Les taux de croissance prévus pour les salariés non syndiqués varieraient de 2,0 % à 2,4 % tant en 2004 qu'en 2005.

Compte tenu des taux d'inflation anticipés, l'Institut prévoit un léger gain de pouvoir d'achat en 2004 et en 2005 pour l'ensemble des autres salariés québécois (respectivement 0,3% et 0,2 %). Des gains de pouvoir d'achat sont prévus en 2004 et 2005 pour les syndiqués de tous les secteurs analysés.

Introduction

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2004 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 2004 et 2005.

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 celle de l'ensemble des autres salariés québécois et de ceux du secteur privé respectivement. 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 débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées sont également présentés ainsi que les résultats relatifs aux heures de travail. La rémunération globale, calculée selon la méthode des débours, 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 fédérale et municipale 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, les salariés de l'administration québécoise et, d'autre part, les autres salariés québécois syndiqués et non syndiqués et ceux des secteurs privé syndiqué et privé non syndiqué.

Finalement, le cinquième chapitre a pour objectif de rendre compte de l'évolution des écarts de rémunération entre 2003 et 2004 ainsi qu'entre 1999 et 2004. L'analyse réalisée prend en compte les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise et les changements dans les emplois comparés.

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 2003 et 2004. 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 2004 et pour 2005 concluent le rapport.

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 doit faire face. Des renseignements détaillés sur le traitement des données pour chacun des volets de la comparaison sont également présentés. De plus, les événements récents susceptibles d'affecter la comparaison sont exposés.

Les orientations et les approches méthodologiques

Le marché de référence

L'Institut est mandaté pour comparer la rémunération des salariés de l'administration québécoise régis par une convention collective avec la rémunération des autres salariés québécois[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
Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison

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

1 Pour la comparaison, la rémunération des autres salariés québécois et celle du secteur privé sont également comparées 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.

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

La source des données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) au Québec réalisée en 2004 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 débours. 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. Enfin, l'Institut utilise la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada afin de construire la base de sondage de l'enquête.

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, les niveaux de responsabilité et de surveillance exercée et reçue, le niveau de scolarité et l'expérience exigés. Le processus d'appariement des emplois est essentiel avant d'effectuer toute comparaison salariale pertinente.

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

L'enquête 2004 a porté sur 36 corps d'emploi. En comptant les niveaux associés à chacun de ces corps, 90 emplois repères ont été enquêtés. Cependant, 59 emplois ont été considérés dans le cadre de la comparaison. Cette différence s'explique surtout par le fait que plusieurs emplois sont enquêtés mais ne font pas partie de la comparaison ou sont fusionnés avec un autre emploi. De plus, les emplois couvrant uniquement des employés non syndiqués dans l'administration québécoise sont exclus de la comparaison. Enfin, certains emplois n'ont pu être pris en compte faute d'information pour l'appariement ou d'effectif dans l'administration québécoise ou le marché de comparaison. Par ailleurs, les employés appariés sont les employés réguliers à temps plein, tant dans l'administration québécoise que 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 visé par cette approche est l'optimisation des efforts de collecte tout en préservant la qualité des estimations dans les différents secteurs.

Dans le cadre de l'ERG 2004, l'Institut a également procédé en mode allégé pour la collecte des données salariales de 59 établissements du secteur privé (27,4 % des établissements répondants de ce secteur). Rappelons que le mode de collecte standard comprend généralement la visite en entreprise, le processus complet d'appariement des emplois, l'analyse approfondie de l'ensemble du dossier et la collecte des données sur les employés et les taux de salaire de chacun des appariements. À l'opposé, le mode allégé ne nécessite pas de visite et d'analyse approfondie et les seules données recueillies sont des taux moyens d'augmentation des échelles et des salaires individuels par groupe d'emplois. Ces taux sont ensuite appliqués aux données recueillies pour les appariements effectués lors de l'enquête 2003 afin de les ajuster pour l'année 2004.

Le choix des établissements à enquêter en mode allégé a été réalisé à l'aide d'un questionnaire filtre visant à identifier les dossiers les plus stables au sein du secteur privé. Les critères d'élimination ont été les suivants : le type de collecte dans l'ERG 2003, le nombre et la complexité des questions demeurées en suspens à la suite de l'ERG 2003, la présence de changements majeurs dans l'établissement, la variation de la taille de l'effectif régulier et la possibilité de fournir des taux moyens.

Une étude de sensibilité a été menée afin de quantifier l'effet de l'utilisation d'un mode de collecte allégé dans l'ERG 2004. Selon les résultats de cette étude[2], l'ERG en mode allégé n'influence généralement pas les écarts salariaux et les écarts de rémunération globale de plus d'un point de pourcentage.

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[3].

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 de chef d'équipe ou de spécialiste, indemnités de vie chère, bonis, commissions et divers remboursements reçus[4].

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 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[5].

2. Le document *Rémunération des salariés. Étude de sensibilité : effet d'un mode de collecte allégé introduit dans l'ERG 2004* est disponible sur le site Web de l'Institut.

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

4. L'ISQ a recueilli des données portant sur la rémunération variable dans le cadre de l'ERG 2000. Une étude complémentaire au rapport a été publiée en juin 2001.

5. L'analyse des heures de travail est axée principalement sur les heures régulières, les heures chômées payées 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.

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 débours, 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, dans le passé, utilisé deux méthodes différentes permettant de quantifier la rémunération globale, soit celles des débours de l'employeur et des coûts simulés. Chacune de ces méthodes présente une facette distincte de la rémunération globale. De plus, l'objectif visé, l'horizon couvert et la méthodologie de l'une et l'autre sont différents. Dans ce rapport, l'Institut a seulement recours à la méthode des débours.

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

La méthode des débours comporte toutefois certaines limites. Ainsi, chez deux employeurs offrant à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques, la prime à verser peut varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des débours donnerait des résultats différents selon l'âge des employés de chaque employeur. Pourtant, à âge égal, ou sur l'étendue d'une carrière, l'avantage est le même. Plusieurs variables autres que le contenu des régimes peuvent en effet avoir une influence sur les frais encourus, 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.

Les salaires et les échelles salariales[6]

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 débours pour les salaires constituent un facteur important dans les décisions de rémunération d'un employeur, mais d'autres éléments méritent d'être étudiés. En effet, les résultats de la comparaison des salaires versés dépendent de variables liées à la personne, telles l'ancienneté, l'expérience ou la performance, qui déterminent la place du titulaire dans l'échelle salariale.

6. 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 ».

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités (débours)	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 - Assurances-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 aux heures chômées payées
2. L'ISQ a recueilli des données portant sur ces éléments dans le cadre de l'ERG 2000. Une étude séparée a été produite en juin 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 renseignements supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournis dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p.

Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, l'Institut ajoute de l'information sur les échelles salariales des secteurs comparés[7]. 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 débours peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. L'analyse des échelles salariales jette donc un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires.

Il existe différents types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et, enfin, 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 renseignements sont de plus fournis dans le texte sur les maximums au mérite lorsqu'un nombre suffisant de salariés y sont assujettis.

La comparaison entre les écarts observés pour les salaires et 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 employés « hors échelle » alors que l'analyse salariale ne le fait pas. De plus, les données salariales incluent les employés qui ne sont pas assujettis à une échelle. Une bonne partie

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

des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Les employés de service et les ouvriers sont généralement rémunérés selon un taux fixe. Les proportions d'employés assujettis à une échelle salariale varient également selon les secteurs et les emplois.

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

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. L'Institut calcule pour chaque emploi repère un minimum et un maximum reflétant adéquatement la progression des employés dans leur structure salariale.

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

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

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums normaux permettent, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires[8]. Par exemple, des débours 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 annexes A de la banque de données. Ces ratios représentent le salaire divisé par le maximum normal.:

Le calcul de l'écart[9] 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 :

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

La rémunération de l'administration québécoise est au dénominateur car cette dernière constitue le secteur de base. Pour les catégories d'emplois et

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

9. 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 estimations puisque les données sont recensées dans ces deux secteurs.

l'ensemble des emplois repères, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère d'une catégorie donnée par l'effectif de l'administration québécoise[10]. 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 avec celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du secteur concerné sont appliqués à la structure de l'effectif de l'administration québécoise[11]. 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 de l'effectif de ce même secteur. L'analyse présentée dans ce rapport porte principalement sur les écarts de salaire, de maximum normal et de rémunération globale[12]. L'écart de salaire, tel qu'il a été défini plus haut, résulte de la comparaison des salaires déboursés. Quant à l'écart de rémunération globale, il est calculé à partir du rapport entre, d'une part, la somme des coûts associés aux salaires et aux avantages sociaux (rémunération annuelle) et, d'autre part, les heures de présence au travail.

La précision des résultats

Afin de déterminer la situation comparative de l'administration québécoise 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

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

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

12. 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.

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 %[13].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 confirmés. 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 mesures de précision interviennent lorsque l'Institut tente d'établir s'il y a des différences significatives entre deux écarts de rémunération présentés dans les sections sur la rémunération globale selon la méthode des débours. En effet, en utilisant les mesures de précision, un test statistique[14] a été développé afin de déterminer si les différences observées entre deux écarts sont significatives et donc attribuables aux éléments de rémunération qui les distinguent. Par exemple, une différence jugée significative entre l'écart salarial et celui de la rémunération annuelle s'explique par des avantages sociaux plus ou moins coûteux dans l'administration québécoise selon le cas. À l'inverse, une différence non significative entre ces mêmes écarts résulte de débours pour les avantages sociaux équivalents dans les deux secteurs de comparaison.

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 n'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 l'administration fédérale ainsi que pour les secteurs universitaire, « entreprises publiques » et l'administration municipale (salaires et échelles)[15].

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).

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

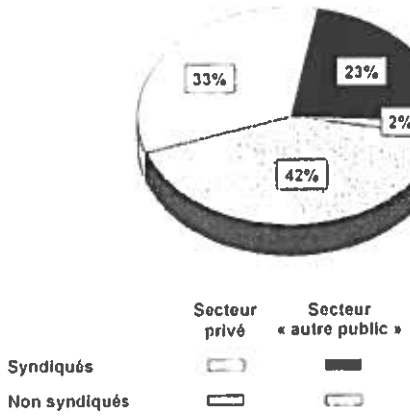
14. De l'information additionnelle sur le test statistique utilisé par l'Institut est fournie dans le document *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Test statistique sur la différence d'indices de rémunération*, IRIR, Montréal, mars 1992, 12 p. Il est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

15. Plus de détails sont fournis sur le traitement des données ayant servi à la comparaison avec l'administration municipale dans la section suivante.

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 du marché repose en forte proportion sur un ou deux établissements, l'Institut ne présente pas l'écart calculé.

Figure 1
Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2004



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, 10 des 17 emplois repères constituant la catégorie des employés de bureau ont été appariés dans l'administration fédérale, alors que les 7 autres emplois repères y sont inexistants.

Le traitement des données provenant de l'administration municipale[16]

La réorganisation municipale a eu un impact important sur l'univers des municipalités visées par l'ERG. L'Institut a donc dû adapter ses approches pour cette portion de l'enquête[17]. Ainsi, en 2002, aucune enquête n'a été réalisée dans l'administration municipale. En 2003, des données ont été recueillies uniquement auprès des municipalités faisant partie de l'échantillon de l'ERG 2001. L'objectif principal était de vérifier l'état d'avancement de l'harmonisation des conditions de travail dans les villes fusionnées. Selon les données recueillies, l'harmonisation était très peu avancée en 2003. Dans le rapport 2003, aucun résultat spécifique à la comparaison avec l'administration municipale n'a été diffusé. Par ailleurs, les données de l'administration municipale recueillies lors de l'ERG 2001 ont été ajustées afin de préserver les résultats de la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois et le secteur « autre public ».

Dans l'ERG 2004, l'Institut a recueilli les données salariales de 26 municipalités de 25 000 habitants et plus. Par contre, il n'y a pas eu de collecte pour les avantages sociaux et les éléments des heures chômées payées. Deux raisons ont justifié la décision de ne réintroduire que le volet salarial : la complexité de la collecte de données et le fardeau pour les répondants dans les nouvelles villes fusionnées, soit 15 des 26 villes. Ces villes sont composées de différentes « anciennes municipalités » (ou unités) ayant chacune des structures d'emplois et de rémunération différentes. L'harmonisation n'est pas encore complétée, tant en ce qui concerne les emplois et les conditions de travail que les systèmes d'information. Il aurait donc été impen-

16. Pour de l'information sur la rémunération dans les villes, voir *Enquête sur la rémunération globale : municipalités de 10 000 et plus de population – 2001*, ISQ, mai 2002. Ce document ainsi que la banque de données sont disponibles sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

17. L'article *Administration municipale : données inédites de l'Enquête sur la rémunération globale en 2003* (*Flash-info*, vol. 5, n° 1, janvier 2004) trace le portrait des différentes actions prises au regard de l'administration municipale.

sable de réintroduire les deux volets une même année : la charge de collecte aurait été beaucoup trop importante et la qualité de la donnée aurait pu en être affectée.

Dans ce rapport, une comparaison des salaires et des échelles salariales de l'administration québécoise avec ceux de l'administration municipale est présentée. Il faut noter toutefois que la mise en relation des écarts 2004 et de ceux publiés en 2001, dernière année où une comparaison spécifique avait été réalisée, doit se faire avec prudence, la base de la comparaison étant transformée. En effet, plusieurs « anciennes villes » qui ont fait l'objet d'une fusion étaient de taille moindre à ce qui était enquêté en 2001. La rémunération et la structure d'emplois dans ces villes sont différentes de celles observées dans les villes de plus grande taille, ce qui affecte la rémunération moyenne dans le secteur. L'*Enquête sur la rémunération globale dans les municipalités de 10 000 habitants et plus* (ERM), effectuée par l'Institut en 2001, permet en effet de constater que, pour un même emploi repère, les salaires moyens versés étaient moindres dans les municipalités de plus petite taille. De plus, l'effectif considéré est plus élevé en 2004 qu'il ne l'était en 2001.

Tout comme en 2003, il n'y a pas de comparaison spécifique de la rémunération globale entre l'administration québécoise et l'administration municipale. Toutefois, afin de préserver la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ) et le secteur « autre public », un ajustement a été appliqué afin de calculer la rémunération globale par emploi repère dans les municipalités. Pour ce calcul, l'Institut a utilisé les données de l'ERM. Dans cette enquête, basée sur un recensement, toutes les villes de 10 000 et plus de population ont fourni les coûts moyens des avantages sociaux et des conditions de travail par groupe d'emplois. Afin d'imputer un coût moyen, chacun des emplois appariés en 2004 a été associé à son groupe d'emplois (cols blancs, cols bleus, professionnels) de sa ville dans l'ERM. Dans le cas des villes non fusionnées, cet exercice a été simple. Chez les villes fusionnées, composées chacune de plusieurs « anciennes villes », l'Institut devait d'abord associer l'emploi apparié à une ville d'origine et ensuite à son groupe d'appartenance. Il a été possible d'associer 92 % de l'effectif apparié dans les « anciennes villes ». Lorsque cette association n'était pas possible, le débours moyen de l'ensemble des modèles couvrant un groupe d'emplois approprié à cet emploi dans des villes de taille similaire a été utilisé.

Les employés couverts par la comparaison

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération globale pour 59 emplois repères regroupés en cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

Le tableau III montre que les emplois repères retenus couvrent 51 003 salariés de l'administration québécoise, soit 18 % de l'effectif total de ce secteur[18]. Cependant, une bonne partie de l'effectif compris dans la catégorie « autres employés » est rattachée à des emplois qui se retrouvent uniquement ou presque dans l'administration québécoise. En excluant ces emplois du calcul, la proportion de l'effectif couvert passe à 32 %.

Comme l'indique le tableau III, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères de la catégorie des employés de bureau et de celles des employés de service et des ouvriers regroupées ensemble représentent une plus grande part de l'effectif total de ces catégories dans l'administration québécoise (47 % et 46 % respectivement). Les catégories des professionnels et des techniciens sont moins importantes. En effet, l'effectif rattaché aux emplois repères de ces deux catégories couvre respectivement 21 % et 18 % de

18. 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 l'effectif total de l'administration québécoise ont été fournies par le secrétariat du Conseil du trésor à partir du système d'information de la rémunération (SIR). Elles couvrent la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003. Les employés des emplois repères font référence à la même période, sauf pour ceux de la fonction publique qui couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre 2003.

l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise.

Certains des emplois pour lesquels la comparaison avec le 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.

Tableau III
Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif total de l'administration québécoise[1], selon les catégories d'emplois

Catégories d'emplois	Effectif emplois repères	Effectif total adm. québ.	Effectif couvert par la comparaison
	n		%
Professionnels	8 101	38 513	21
Techniciens	7 719	43 910	18
Employés de bureau[2]	24 496	51 863	47
Employés de service et ouvriers	10 687	23 430	46
Total partiel	51 003	157 716	32
Autres employés[3]		129 299	
Total	51 003	287 015	18

1 Période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003
2 Lorsqu'ils sont appariés à des emplois repères, les corps d'emploi de la catégorie « Assistants techniciens » de l'administration québécoise sont considérés comme faisant partie de la catégorie « Employés de bureau »
3 Les autres employés comprennent les enseignants, les infirmières, les infirmières auxiliaires, les agents de la paix, etc

Source : Secrétariat du Conseil du trésor, système d'information sur la rémunération

L'évolution de la comparaison

Chaque année, l'évolution des écarts de rémunération suscite un grand intérêt. La question posée est généralement la suivante : comment se comparent les résultats de cette année par rapport à ceux de l'année dernière ou par rapport aux autres années?

Le chapitre 5 du rapport répond en partie à ce questionnement. En effet, la comparaison des écarts de l'année en cours par rapport à ceux de l'année précédente est une information intéressante, mais elle statue le plus souvent à la stabilité des écarts. Cette situation s'explique d'une part par le fait que les différences dans les mouvements de rémunération ne sont généralement pas très marquées d'une année à l'autre et d'autre part, parce que la méthodologie tient compte de la variabilité des résultats.

L'ERG est une enquête transversale qui dresse le portrait de la rémunération à un moment précis. Elle n'est pas conçue sur une base longitudinale; les données ne sont donc pas des séries chronologiques. Ainsi, l'analyse rigoureuse de l'évolution des écarts sur une longue période n'est actuellement pas possible; elle nécessiterait des changements importants dans les aspects méthodologiques de l'enquête. Les travaux reliés à la refonte de l'ERG incluent l'examen de ces aspects.

Entre-temps et afin de répondre partiellement à ce besoin, l'Institut introduit dans le rapport de cette année une analyse de l'évolution des écarts sur une période un peu plus longue, tout en maintenant l'analyse effectuée sur deux ans. Cette analyse compare les écarts de 2004 avec ceux de 1999 et utilise la même méthodologie que celle développée pour l'analyse sur deux ans. Le choix de ces deux années repose sur l'état des données de l'administration québécoise en 1999 et 2004, et ce, en lien avec les périodes de négociation dans ce secteur. Dans l'ERG 1999 (salaires en vigueur le 1er juillet 1999), les données de l'administration québécoise étaient échues depuis le 30 juin 1998, l'entente étant intervenue à l'automne 1999. Les données de l'administration québécoise au 1er juillet 2004 correspondent à la même situation, soit des taux de salaires échus depuis le 30 juin de l'année précédente (2003). Cet horizon relié au renouvellement des conventions collectives nous semble le plus pertinent pour les parties patronale et syndicales.

L'Institut a analysé cette année les mêmes secteurs que ceux couverts dans le rapport 2003; de plus une analyse portant sur l'administration municipale[19] a été réintroduite mais n'est disponible que pour la comparaison de 2004 avec 1999. Par ailleurs, l'analyse du secteur « entreprises publiques » n'est disponible que pour les années 2003 et 2004, aucune comparaison spécifique n'ayant été faite avec ce secteur en 1999.

Pour comparer les écarts de rémunération provenant de deux années différentes, l'Institut utilise une méthodologie permettant de prendre en compte certains changements survenus. Pour l'analyse présentée dans ce rapport, deux éléments ont pu être considérés : les changements à la base d'emplois et les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise[20]. La méthodologie utilisée consiste à comparer les écarts de rémunération de deux années après avoir éliminé les variations résultant de ces deux effets. Les résultats ainsi obtenus sont soumis à un test statistique qui prend en compte la variabilité échantillonnale.

19. L'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise avec l'administration municipale entre les années 1999 et 2004 doit être interprétée avec prudence. L'univers de comparaison pour chacune de ces années est sensiblement différent. En 2004, l'univers des municipalités de plus de 25 000 habitants est composé des mêmes villes que celui de 1999 auxquelles se sont ajoutées des municipalités de plus petite taille lors des regroupements de municipalités ayant eu lieu en 2002. L'Institut ne peut quantifier l'impact de ce changement sur les écarts de rémunération. Cependant, l'enquête effectuée par l'Institut en 2001 sur la rémunération globale dans les municipalités de 10 000 habitants et plus a permis de constater que, pour un même emploi repère, les salaires moyens versés étaient moindres dans les municipalités de plus petite taille. Ce constat doit être pris en compte lors de l'interprétation des changements de rémunération dans l'administration municipale.

20. Les changements à la base d'emplois réfèrent aux modifications apportées à certains emplois repères au fil des ans. Cela touche les années 1999 et 2004 puisque certains emplois repères – dans la catégorie des employés de bureau – ont été regroupés depuis 1999. Entre 2003 et 2004, aucun changement de cette nature n'a été apporté. Les variations de la structure de l'effectif de l'administration québécoise sont présentes pour chaque paire d'années comparée.

Ainsi, une différence significative négative entre les écarts traduit un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, alors qu'une différence significative positive correspond à une amélioration. Par ailleurs, comme ces tests de différence entre les écarts de rémunération sont utilisés dans le cadre de la méthode des débours, 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 dans 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 les heures chômées payées, 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 2004. Ces données ont été recueillies au cours de l'ERG 2004.

Les données estimées concernant les coûts des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent les coûts moyens. Pour chaque établissement, les débours 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 des heures chômées payées est l'année 2003 pour les salariés du secteur « autre public »[21]. Ces données sont celles recueillies dans le cadre de l'ERG 2004. Dans l'administration québécoise, l'année 2003 sert de référence pour les coûts des assurances collectives, des régimes de retraite et des régimes étatiques alors que les débours pour les autres avantages sociaux sont calculés pour la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003. Dans le cas du secteur privé, les données de 2002 sont utilisées, la dernière année d'enquête de ce volet dans ce secteur étant 2003.

Il est à noter que les débours pour les régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'édition 2004, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2003 pour les établissements des secteurs n'ayant pas fait l'objet d'une enquête sur les avantages sociaux en 2004. Par ailleurs, certains avantages sociaux sont intégrés à l'équation de la rémunération globale en utilisant le coût fixe moyen. Ainsi, pour l'assurance-soins dentaires, l'assurance-appareils optiques et l'assurance maladie, les débours exprimés en pourcentage du salaire (annexe B) varient légèrement dans les années où l'Institut ne collige pas de nouvelles données sur les avantages sociaux puisque le calcul s'effectue sur la base d'un salaire moyen différent.

Les données sur les heures régulières hebdomadaires de travail pour chacun des emplois repères proviennent du volet salarial de l'ERG; elles datent de juillet 2004. 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 employés sont celles en vigueur au 1er juillet 2004 pour tous les secteurs sauf l'administration québécoise. Dans ce secteur, l'effectif des emplois repères fait référence à la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003 pour le secteur de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux, alors que pour la fonction publique, la période de référence est celle du 1er janvier au 31 décembre 2003.

Les données concernent les employés réguliers à temps plein, pour ce qui est des autres salariés québécois. Quant à l'administration québécoise, ce sont également les employés réguliers à temps plein, pour ce qui est des autres salariés québécois, qui sont pris en compte, mesurés toutefois sous la forme d'équivalent à temps complet.

Les particularités concernant 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 %), sauf pour les emplois « Ingénieur » et « Professionnel en approvi-

21. Les avantages sociaux font l'objet d'une enquête à tous les deux ans dans les établissements. Ceux du secteur privé en ont fait l'objet en 2003. C'est pourquoi ce volet a fait partie de l'enquête en 2004 seulement pour les établissements du secteur « autre public » (sauf l'administration municipale) et de l'administration québécoise.

sionnement » dans la fonction publique où seule la prime de chef d'équipe (5 %) est versée. 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 changements des titres d'emplois

Dans l'ERG 2000, les niveaux d'enquête (1, 2 et 3) ont été uniformisés afin que chaque niveau renvoie à une même signification pour les différentes catégories d'emplois. Le niveau 1 correspond au niveau d'entrée et d'apprentissage; aucune expérience n'est nécessaire pour accéder à ce niveau. Le niveau 2 est un niveau de fonctionnement autonome; l'expérience demandée varie selon le corps d'emploi. Le niveau 3 renvoie à celui de chef d'équipe ou de spécialiste; il correspond au degré d'expérience supérieur du corps d'emploi.

Les titres d'emplois utilisés dans le rapport ont été modifiés en 2001 afin de permettre une correspondance facile avec les titres d'emplois de l'enquête. Le tableau IV permet de mettre en parallèle les titres antérieurs et nouveaux. Les autres changements apportés après 2001 sont aussi indiqués. L'un de ces changements, effectué cette année, porte sur le titre de « Spécialiste en sciences physiques » qui est remplacé par « Professionnel en sciences physiques ». Ce changement a été effectué afin d'uniformiser le nom de cet emploi avec les noms des autres professionnels de la catégorie, et aussi afin d'éviter une confusion avec la notion de spécialiste utilisée pour l'appariement au niveau 3 de l'enquête.

Tableau IV
Titres des emplois comparés

Jusqu'à l'année 2001		Année 2001 et années subséquentes		Modifications	Année
Professionnels		**Professionnels**			
Agent d'information 1	(AI1)	Professionnel communic. 1	(PC1)		
Agent d'information 2	(AI2)	Professionnel communic. 2	(PC2)		
Agent d'information 3	(AI3)	Professionnel communic. 3	(PC3)		
Agent de l'approvis. 1	(AP1)	Professionnel approvis. 1*	(AP1)		
Agent de l'approvis. 2	(AP2)	Professionnel approvis. 2	(AP2)		
Agent de l'approvis. 3	(AP3)	Professionnel approvis. 3*	(AP3)		
Agent de la gest. fin. 1	(FI1)	Professionnel gest. fin. 1	(FI1)		
Agent de la gest. fin. 2	(FI2)	Professionnel gest. fin. 2	(FI2)		
Agent de la gest. fin. 3	(FI3)	Professionnel gest. fin. 3	(FI3)		
Analyste inform./adm. 1	(OM1)	Analyste proc. adm./inform. 1	(PI1)		
Analyste inform./adm. 2	(OM2)	Analyste proc. adm./inform. 2	(PI2)		
Analyste inform./adm. 3	(OM3)	Analyste proc. adm./inform. 3	(PI3)		
Ingénieur 1	(IN1)	Ingénieur 1	(IN1)		
Ingénieur 2	(IN2)	Ingénieur 2	(IN2)		
Ingénieur 3	(IN3)	Ingénieur 3	(IN3)		
Spécialiste sc. phys. 1	(SP1)	Spécialiste sc. phys. 1	(SP1)	Professionnel sc. phys. 1	2004
Spécialiste sc. phys. 2	(SP2)	Spécialiste sc. phys. 2	(SP2)	Professionnel sc. phys. 2	2004
Spécialiste sc. phys. 3	(SP3)	Spécialiste sc. phys. 3	(SP3)	Professionnel sc. phys. 3	2004
Techniciens		**Techniciens**			
Techn. arts appl. graph. 1	(TA1)	Techn. arts appl. graph. 1-2	(TA1-2)		
Techn. arts appl. graph. 2	(TA2)	Techn. arts appl. graph. 3	(TA3)		
Technicien en doc	(TD1)	Techn. Documentation	(TD2)	Techn. en documentation 1-2 (TD1-2)	2003
Technicien de lab. 1	(TL1)	Techn. laboratoire 1-2	(TL1-2)		
Technicien de lab. 2	(TL2)	Techn. laboratoire 3	(TL3)		
Technicien en génie 1	(TG1)	Technicien en génie 1-2	(TG1-2)		
Technicien en génie 2	(TG2)	Technicien en génie 3	(TG3)		
Techn. program. en inform. 1	(TI1)	Techn. informatique 1-2	(TI1-2)		
Techn. program. en inform. 2	(TI2)	Techn. informatique 3	(TI3)		

Tableau IV (suite)
Titres des emplois comparés

Jusqu'à l'année 2001		Année 2001 et années subséquentes		Modifications	Année
Employés de bureau		**Employés de bureau**			
Auxiliaire en inform. 1	(AX1)	Op. saisie données 1-2	(OS1-2)		
Auxiliaire en inform. 2	(AX2)	Op. saisie données 3	(OS3)		
Magasinier 1	(MG1)	Magasinier 1	(MG1)		
Magasinier 2	(MG2)	Magasinier 2	(MG2)		
Magasinier 3	(MG3)	Magasinier 3	(MG3)		
Op. de duplicateur 1	(OD1)	Op. de duplicateur 1-2	(OD1-2)		
Op. de duplicateur 2	(OD2)	Op. de duplicateur 3*	(OD3)		
Op. en informatique 1	(OI1)	Op. en informatique 1	(OI1)		
Op. en informatique 2	(OI2)	Op. en informatique 2	(OI2)		
Op. en informatique 3	(OI3)	Op. en informatique 3	(OI3)		
Personnel de bureau 1	(PB1)	Personnel de soutien adm. 1	(PS1)		
Personnel de bureau 2	(PB2)	Personnel de soutien adm. 2	(PS2)		
Personnel de bureau 3	(PB3)	Personnel de soutien adm. 3	(PS3)		
Dactylographe	(DAC)	Préposé traitement texte 2*	(TT2)	Retiré de la comparaison	2003
Sténo-secrétaire 1	(SE1)	Personnel secrétariat 1	(SE1)	Inclut le prépose traitement texte 2	2003
Secr. de direction 2	(SE2)	Personnel secrétariat 2	(SE2)		
Préposé aux télécomm. 1	(PT1)	Prepose télécomm. 1-2	(PT1-2)		
Préposé aux télécomm. 2	(PT2)	Prepose télécomm. 3	(PT3)		
Téléphoniste-récept.	(TRE)	Téléphoniste-récept	(TR2)		
Employés de service		**Employés de service**			
Cuisinier 1	(CU1)	Cuisinier 1	(CU1)		
Cuisinier 2	(CU2)	Cuisinier 2	(CU2)		
Gardien	(GAR)	Gardien 2	(GA2)		
Journalier ou préposé terr.	(JPT)	Journalier/prépose terr. 2	(JP2)		
Préposé cuisine/cafét.	(PCC)	Prépose cuisine/cafét. 2	(CC2)		
Préposé entretien léger	(PEL)	Préposé entretien léger 2	(PER2)		
Préposé entretien lourd	(PED)	Préposé entretien lourd 2	(PED2)		
Ouvriers		**Ouvriers**			
Conducteur véh. légers	(CVR)	Conducteur véh. légers 2	(CR2)		
Conducteur véh. lourds	(CVD)	Conducteur véh. lourds 2	(CD2)		
Électricien d'entretien 1	(EL1)	Électricien d'entretien 2	(EL2)		
Électricien d'entretien 2	(EL2)	Électricien d'entretien 3	(EL3)		
Mécanicien de véh. motor. 1	(MV1)	Mécanicien véh. motor. 1	(MV1)		
Mécanicien de véh. motor. 2	(MV2)	Mécanicien véh. motor. 2	(MV2)		
Mécanicien Millwright	(MMI)	Mécanicien entret. Millwright 2	(MI2)		
Menuisier d'entretien	(MEN)	Menuisier d'entretien 2	(ME2)		
Peintre d'entretien	(PEN)	Peintre d'entretien 2	(PE2)		
Plombier d'entretien	(PLO)	Plombier d'entretien 2	(PL2)		

* Emplois non-comparés en 2004

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

L'état 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 ont obtenu des augmentations de leurs échelles salariales de 1,5 % le 1er janvier 1999 et de 2,5 % les 1er janvier 2000, 2001 et 2002.

Plusieurs unités syndicales ont accepté la prolongation de leur convention collective jusqu'au 30 juin 2003. En effet, une entente de principe a été signée en avril 2002 avec ces unités syndicales concernant la prolongation des conventions collectives de travail venant à échéance le 30 juin 2002. Les salaires et certaines primes en vigueur le 31 mars 2003 ont été majorés, avec effet au 1er avril 2003, de 2 %. Les salariés couverts par cette entente ont également reçu un montant forfaitaire, pour la période du 1er avril au 30 juin 2003, équivalent à 2 % de leur traitement de base et de certaines primes en vigueur au 31 mars 2003.

Les données du rapport 2004 sont basées sur les échelles de traitement en vigueur au 30 juin 2003 dans l'administration québécoise, majorées, dans le cas de certains corps d'emploi des catégories « techniciens », « employés de bureau » et « employés de service », par des ajustements de relativité salariale versés le 21 novembre 2003.

Une entente entre le gouvernement et l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ) est intervenue en 2001 et une convention collective couvrant la période 1998-2002 a été signée. L'exercice d'évaluation de chacun des emplois menant à l'intégration des ingénieurs dans la nouvelle classification selon quatre rangements (20, 22, 24 et 25) s'est terminé en juin 2004. Dans certains cas, des ajustements de salaires ont été versés en juillet dernier.

Dans l'ERG 2004, les salaires fournis par le Conseil du trésor sont ceux en vigueur au 1er juillet 2004. Le Conseil du trésor ne peut toutefois fournir la répartition de l'effectif dans les rangements. C'est pourquoi l'Institut a traité les données salariales des ingénieurs comme en 2003, soit comme si tout l'effectif était au rangement 22, avant intégration. Ce rangement comporte les 18 échelons de l'ancienne échelle majorés des taux d'augmentation prévus dans l'entente. Les primes de chef d'équipe sont incluses dans les données puisqu'elles ont été reconduites dans la dernière convention collective. Par contre, les versements des primes d'emplois de niveau plus élevé ont pris fin au 31 décembre 2001 selon la convention collective.

Le renouvellement des dernières 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 pour l'employeur de 3,67 %, en vigueur le 1er janvier 1999, et ce pour trois années. C'est donc ce taux de 3,67 % en 2001 qui a été utilisé lors de l'enquête 2002 et pour le rapport de comparaison de 2003.

Cette année, l'administration québécoise a fait l'objet d'une enquête pour le volet des avantages sociaux. Les débours au chapitre du régime de retraite correspondent au niveau du coût de service courant de l'évaluation actuarielle aux fins des états financiers des régimes de retraite. La dernière évaluation actuarielle disponible, déposée le 22 mars 2002, présente les données arrêtées au 31 décembre 1999. La part de l'employeur est de 5,8 % pour le RREGOP.

La nouvelle classification des emplois de la fonction publique

Le Secrétariat du 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 établit une nouvelle structure de classification pour la majeure partie des emplois du personnel professionnel, fonctionnaire et ouvrier ainsi que les agents de la paix de la fonction publique du Québec. La mise en place d'une nouvelle classification des emplois s'inscrit dans le cadre de la modernisation de l'administration et de l'allégement des règles de gestion. Le projet de nouvelle structure de classification regroupe les emplois de la fonction publique en familles d'emplois, qui sont ensuite réparties en classes d'emplois et en niveaux de mobilité. Il est prévu qu'au terme de l'opération, le nombre total de classes d'emplois pour l'ensemble passera de 324 à environ 116.

En juin 2004, le gouvernement adoptait le *Plan de gestion des ressources humaines 2004-2007* comportant une stratégie d'implantation graduelle du projet de classification dont la première phase touchera le personnel professionnel et se réalisera sur trois ans.

L'Institut a démarré au début de 2003 un projet de révision du panier d'emplois repères utilisé présentement pour l'Enquête sur la rémunération globale. La complexité et l'ampleur de ce projet justifiaient de le lancer à cette date plutôt que d'attendre que toutes les nouvelles classes d'emplois et leurs conditions de rémunération soient connues.

Un document d'orientation résumant la problématique, les enjeux et le plan d'action envisagé par l'Institut a été rendu public au mois de septembre 2003[22]. De plus, un groupe de travail formé de représentants des parties patronale et syndicales a été constitué. Ce groupe a pour mandat de guider l'Institut dans les choix et les analyses prévues dans son plan d'action. Tous les représentants des parties seront également consultés sur les principaux choix et orientations recommandés par l'Institut. Un résumé des étapes franchies jusqu'à maintenant dans ce projet est présenté dans la dernière parution du bulletin *Flash-info*[23].
L'ISQ prendra en considération, au fur et à mesure dans ses études et selon les orientations et approches acceptées par les parties, toute modification à la classification des salariés qui découlera de la mise en place de la directive sur la classification. Les données du présent rapport sur la rémunération des salariés n'en sont pas affectées.

L'impact de la législation sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale, en vigueur depuis le 21 novembre 1997, s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'il soit du secteur privé, public ou parapublic. Cette loi vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. L'employeur devait commencer à verser les premiers ajustements au plus tard le 21 novembre 2001. Les ajustements peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.

C'est donc dire que les ajustements d'équité salariale sont intégrés au salaire et recueillis dans l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) depuis 2002. L'Institut n'a actuellement pas la possibilité de quantifier la valeur de ces ajustements salariaux dans le rapport puisque l'ERG 2004 ne comportait pas de questions relatives à ces versements.

Toutefois, l'Institut a mis en branle l'année dernière une enquête sur les versements d'équité salariale. La collecte de données s'est terminée en avril 2004 et le rapport tiré de cette enquête sera publié dans les prochains mois. Les résultats seront fournis selon diverses ventilations telles que les groupes occupa-

22. Ce document est disponible sur le site Web de l'Institut.

23. « Le projet de sélection des emplois repères », Institut de la statistique du Québec (2004), *Flash-info*, vol. 5, n° 4, septembre, p. 10. Ce document est disponible sur le site Web de l'Institut.

tionnels, la syndicalisation, les secteurs d'activité économique, etc.

Initialement, le projet prévoyait une étude de l'impact des versements d'équité salariale sur les résultats de la comparaison. À la suite de la décision invalidant les programmes adoptés en vertu du chapitre IX de la Loi, l'Institut n'a pas recueilli les ajustements accordés dans ces programmes. Comme le programme de l'administration québécoise a été adopté en vertu du chapitre IX, l'effet des ajustements d'équité salariale sur les écarts de rémunération ne pourra faire l'objet d'une analyse spécifique.