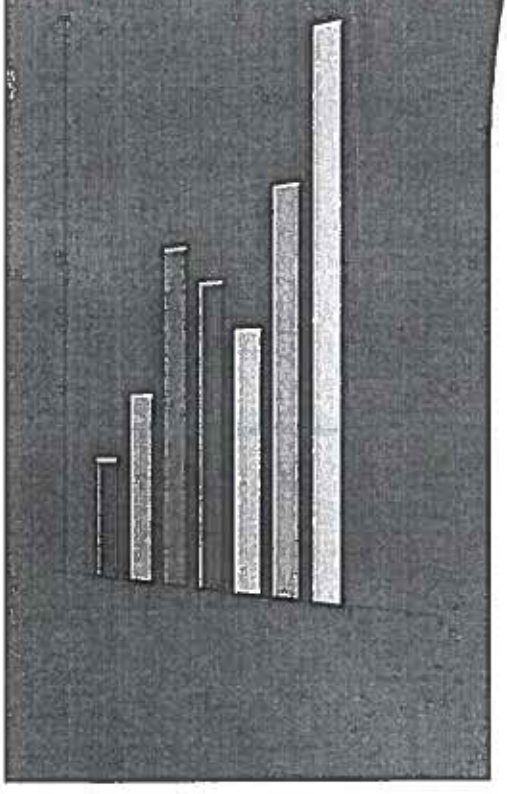
DÉJÀ 10 ans

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION



Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2009

R-3980-2016
Date: 9 DÉC 2016
Pièce: C-FCEI-0050

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 et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4e trimestre 2009
ISBN 978-2-551-23874-3 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-57577-1 (PDF)

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

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Novembre 2009

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 l'édition 2009 du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, 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'Institut a achevé cette année les travaux de révision des processus et des contenus de *l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), dont les données sont à la base de la comparaison. Dans la nouvelle enquête, la population visée est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail. Tous les nouveaux processus de collecte sont maintenant intégrés à l'enquête. Ainsi, les coûts de tous les avantages sociaux ont pu être pris en compte dans l'ERG 2009 grâce au parachèvement de la méthode de collecte pour ce volet de l'enquête.

Le rapport de 2009 concrétise les efforts investis dans la refonte majeure de l'ERG débutée en 2006. En outre, les résultats relatifs aux nouveaux emplois repères du panier (introduits en 2007) reposent cette année sur la totalité de l'échantillon, et non plus sur deux des trois groupes comme l'an dernier. Pour une troisième année, le rapport porte donc sur les données recueillies d'après la méthodologie de la nouvelle enquête, laquelle est maintenant bien rodée.

Par ailleurs, l'analyse de l'évolution des écarts, réintroduite l'an dernier, ne portera cette année encore que sur les écarts salariaux, mais les résultats seront diffusés pour tous les secteurs de la comparaison. L'analyse de l'évolution des écarts sur une plus longue période (cinq ans, par exemple) ne peut cependant être présentée puisque les données de la nouvelle enquête (celles diffusées depuis 2007) ne peuvent être comparées avec celles de l'ancienne. Quant à l'analyse de l'évolution des écarts de la rémunération globale, elle devrait être réintroduite dans le rapport de l'an prochain.

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué 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, en particulier l'équipe chargée de la collecte des données de rémunération.

Le directeur général,

Stéphane Mercier

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

La coordination de ce rapport a été faite par : Nadège Jean, avec la collaboration de Nathalie Mongeau

Sous la direction de : Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration : David Chapados, Francine Ducharme, Renée Fecteau, Cindy Maher et Claude Vecerina, pour l'analyse des résultats de la comparaison (chapitres 1 à 5)

Mario Haché et Valérie Roy pour les développements méthodologiques et les traitements statistiques des résultats de la comparaison

Pierre Lachance pour l'environnement économique et Sandra Gagnon pour le marché du travail, avec la collaboration de Julie Rabemananjara

Marie-Josée Dufour, avec la collaboration d'Ann Doucet, pour les tendances salariales

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

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

Elaine Baxter McLeay, pour la révision linguistique

France Lozeau en collaboration avec Francine Patenaude, pour 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 la Banque Royale du Canada, la Banque de Montréal Groupe financier, le Mouvement des caisses Desjardins du Québec, le Conference Board du Canada, le Groupe-conseil Aon, Hay Group, Morneau Sobeco, Towers Perrin et Mercer (Canada) Limitée.

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

Direction des statistiques du travail et de la rémunération

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

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

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

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

Avertissements :

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

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

Table des matières

PRINCIPAUX RÉSULTATS 13

INTRODUCTION 23

LA MÉTHODOLOGIE 25

Partie I

Les orientations et approches méthodologiques 25
Le traitement et l'analyse des données 39
Les particularités de l'administration québécoise 42
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison 43

Partie II

L'environnement économique et le marché du travail 46
Les tendances salariales 47

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
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 89
Les heures de travail 90
La rémunération globale 91

Le secteur « entreprises publiques »

Les salaires 92
Les échelles salariales 93
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 94
Les heures de travail 95
La rémunération globale 96

Le secteur universitaire

Les salaires 97
Les échelles salariales 98
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 99
Les heures de travail 100
La rémunération globale 101

L'administration fédérale

Les salaires 102
Les échelles salariales 103
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 104
Les heures de travail 105
La rémunération globale 106

CHAPITRE 4
LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION 107

Les autres salariés québécois syndiqués

Les salaires 108
Les échelles salariales 109
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 110
Les heures de travail 111
La rémunération globale 112

Les autres salariés québécois non syndiqués

Les salaires 113
Les échelles salariales 114
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 115
Les heures de travail 116
La rémunération globale 117

Le secteur privé syndiqué

Les salaires 118
Les échelles salariales 119
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 120
Les heures de travail 121
La rémunération globale 122

Le secteur privé non syndiqué

Les salaires 123
Les échelles salariales 124
Les avantages sociaux et les heures chômées payées 125
Les heures de travail 126
La rémunération globale 127

CHAPITRE 5
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION 129

Les salaires

L'analyse générale des secteurs 132
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois 133
Le secteur privé : les catégories d'emplois 134

La rémunération globale

Retrait ponctuel

PARTIE II

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES TENDANCES SALARIALES 135

CHAPITRE 6
L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL 137

L'environnement économique

Les consommateurs 142
Les investisseurs 144
Les gouvernements 146
Les échanges extérieurs 146
La politique monétaire 147

Le marché du travail

L'emploi et le chômage 150
La rémunération 156

CHAPITRE 7
LES TENDANCES SALARIALES 157

La croissance salariale observée

Les salariés syndiqués 160
Les salariés non syndiqués 163

Le pouvoir d'achat – structures salariales

Le pouvoir d'achat en 2008 et 2009 166
Le pouvoir d'achat de 1986 à 2009 168

Les perspectives salariales

Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives 170
Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2009 et pour 2010 173

Liste des tableaux

LA MÉTHODOLOGIE

I Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison 25
II Éléments et composantes de la rémunération globale 29
III Corps d'emploi du nouveau panier d'emplois repères par catégorie 36
IV Population de référence pour la comparaison 38
V Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise, selon les catégories d'emplois 38
VI Mode de collecte de chacun des groupes de rotation 41

CHAPITRE 1

1.1 Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009 54
1.2 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009 54
1.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009 65
1.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009 66
1.5 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009 66

CHAPITRE 2

2.1 Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2009 68
2.2 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2009 68
2.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2009 79
2.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2009 80
2.5 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2009 80

CHAPITRE 3

3.1 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009 82
3.2 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009 83
3.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009 85
3.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009 86
3.5 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2009 87
3.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2009 88
3.7 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2009 90
3.8 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2009 91
3.9 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009 92
3.10 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009 93
3.11 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009 95
3.12 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009 96
3.13 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009 97
3.14 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009 98
3.15 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009 100
3.16 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009 101

3.17 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2009 102
3.18 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2009 103
3.19 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2009 105
3.20 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2009 106

CHAPITRE 4

4.1 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009 108
4.2 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009 109
4.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009 111
4.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009 112
4.5 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009 113
4.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009 114
4.7 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009 116
4.8 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009 117
4.9 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009 118
4.10 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009 119
4.11 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009 121
4.12 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009 122
4.13 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009 123
4.14 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009 124
4.15 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009 126
4.16 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009 127

CHAPITRE 5

5.1 Comparaison des écarts salariaux de 2009 et 2008, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères 132
5.2 Comparaison des écarts salariaux de 2009 et 2008, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois 133
5.3 Comparaison des écarts salariaux de 2009 et 2008, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois 134

CHAPITRE 6

6.1 Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2008 et 2009 142

CHAPITRE 7

7.1 Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2008 et 2009 160
7.2 Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1991 à 2009 165
7.3 Pouvoir d'achat des salariés, en 2008 et 2009 166
7.4 Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2009 169
7.5 Croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2008 et 2009 170
7.6 Perspectives salariales pour 2009 et 2010 174

Liste des figures

LA MÉTHODOLOGIE

I Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2009 34

CHAPITRE 1

1.1 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2009 55

1.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2009 56

1.3 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2009 57

1.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2009 58

1.5 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2009 59

1.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2009 60

1.7 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2009 61

1.8 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2009 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 2009 69

2.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2009 70

2.3 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2009 71

2.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2009 72

2.5 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2009 73

2.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2009 74

2.7 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2009 75

2.8 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2009 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 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 administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois 89

3.3 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois 94

3.4 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois 99

3.5 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois 104

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 110

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 115

4.3 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois 120

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 125

CHAPITRE 6

6.1 Croissance du PIB réel, au Québec et au Canada, de 1995 à 2009 140

6.2 Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1997 à 2009 148

6.3 Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1997 à 2009 150

6.4 Variation de l'emploi au Québec, par secteur d'activité, neuf premiers mois de 2009 151

6.5 Population active et taux de chômage, au Québec, de 1997 à 2009 154

6.6 Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1997 à 2009 155

CHAPITRE 7

7.1a Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2009 163

7.1b Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2009 163

7.2 Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2009 167

7.3 Distribution des salariés syndiqués au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2008 et 2009 172

7.4a Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2009 173

7.4b Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2009 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 2009**

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

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

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

C **Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2009**

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 2009**

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 2009**

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 1996 à 2009**

G **Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1996 à 2009**

H **Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1996 à 2009**

I **Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1996 à 2009**

J **Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2009 et 2010**

K **Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2009, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur**

L **Évolution de la distribution1 des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2009**

M **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2009, indicateur des gains**

N **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2009, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2009, le salaire des employés de l'administration québécoise montre un retard de 8,7 % par rapport à celui des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 56 emplois repères sur 76, représentant 70 % de l'effectif, affichent ce statut. Toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, accusent un retard de l'administration québécoise. Les retards varient de 9,0 % chez les employés de bureau à 28,9 % chez les ouvriers. Pour leur part, les employés de service sont à parité.

La rémunération globale des salariés de l'administration québécoise est en retard de 3,7 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 44 des 76 emplois, regroupant 35 % de l'effectif, ainsi que dans trois des cinq catégories d'emplois étudiées. Les techniciens sont à parité, alors que les employés de service affichent une avance de 8,2 %. Dans l'ensemble des emplois repères, le retard plus faible observé sur le plan de la rémunération globale par rapport à celui noté sur le plan salarial s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, malgré les coûts moins importants pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont un retard salarial de 6 % face à ceux du secteur privé dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 37 des 69 emplois repères, regroupant 34 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois accusent un retard salarial de l'administration québécoise; les écarts se situent entre - 4,6 % et - 31,6 %. Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

L'administration québécoise est en avance de 3,6 % sur le secteur privé en ce qui concerne la rémunération globale. Ce statut est présent dans 21 des 69 emplois, comptant 45 % de l'effectif. Les techniciens, les employés de bureau et les employés de service montrent une avance, tandis que les professionnels affichent la parité et que les ouvriers accusent un retard de 25,1 %. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage d'un retard salarial à une avance pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise montre un retard salarial de 13,5 % sur le secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 67 des 73 emplois repères, regroupant 91 % de l'effectif. Un retard est également noté dans toutes les catégories d'emplois; les écarts varient de - 10,6 % chez les techniciens à - 22,4 % chez les ouvriers.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 18,3 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 73 emplois repères, 68 présentent ce statut (92 % de l'effectif). Comme dans le cas des salaires, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de - 12,5 % à - 36,1 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale s'explique par les coûts des avantages sociaux moins élevés dans ce secteur, malgré le nombre d'heures de présence au travail moindre.

L'administration municipale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 12,9 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est noté dans 49 des 57 emplois repères, représentant 88 % de l'effectif. Des retards, variant de 7,4 % à 30,2 %, sont observés dans toutes les catégories d'emplois.

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 24,7 % sur celle de l'administration municipale. Au total, 55 des 57 emplois repères, regroupant 98 % de l'effectif, affichent ce statut. Comme pour les salaires, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de - 20,4 % à - 39,8 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, résulte des coûts inférieurs pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Le secteur « entreprises publiques »

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 14,1 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et dans 50 des 61 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif total. Les retards se situent entre 9,1 % chez les employés de service et 29,5 % chez les ouvriers.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 21,3 % sur le secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 49 des 61 emplois repères, regroupant 81 % de l'effectif, affichent ce statut. Les cinq catégories d'emplois présentent un retard de l'administration québécoise, les écarts variant de - 11,2 % à - 44,3 %. L'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Le secteur universitaire

Le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 4,6 % par rapport à celui du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 31 des 50 emplois repères, regroupant 70 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois sur cinq montrent un retard de l'administration québécoise, avec des écarts variant de - 1,3 % chez les techniciens à - 7,9 % chez les employés de bureau. Pour leur part, les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 7,8 % sur celle du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 36 des 50 emplois repères, comptant 77 % de l'effectif, présentent ce statut. Un retard est constaté dans les cinq catégories d'emplois; les écarts varient de - 2,2 % à - 12,2 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses 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 14,1 % face à l'administration fédérale sur le plan salarial. Ce statut est observé dans 53 des 55 emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif. Un retard est constaté dans toutes les catégories d'emplois, variant de 11,7 % chez les professionnels à 15,4 % chez les techniciens.

La rémunération globale de l'administration québécoise montre un retard de 14 % vis-à-vis de celle de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 53 des 55 emplois repères étudiés, représentant 93 % de l'effectif. Les cinq catégories d'emplois présentent des retards, variant de 13,0 % à 16,6 %. Le retard sur le plan de la rémunération globale est moins élevé que celui observé sur le plan salarial en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré les débours moindres pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Les autres salariés québécois syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,2 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 61 des 73 emplois repères,

représentant 85 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard salarial, variant de 7,3 % à 31,4 %.

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 14,8 % face à celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 61 des 73 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard; les écarts varient de - 10,6 % chez les techniciens à - 33,4 % chez les ouvriers. Pour sa part, la catégorie des employés de service est à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble des emplois repères, l'accroissement du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, la parité des salaires est constatée entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est noté dans 27 des 69 emplois repères, représentant 38 % de l'effectif. Parmi les catégories d'emplois, seuls les employés de bureau affichent la parité. Un retard salarial est constaté chez les professionnels, les techniciens et les ouvriers, avec des écarts allant de - 6,4 % à - 8,8 %. Pour leur part, les employés de service montrent une avance salariale de 21,8 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 9,7 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 26 des 69 emplois repères, regroupant 56 % de l'effectif. Les techniciens, les employés de bureau et les employés de service sont en avance, avec des écarts respectifs de 6,3 %, 10,2 % et 30,8 %, alors que les professionnels et les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage de la parité salariale à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale résulte de l'effet combiné des coûts pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 12,4 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté dans 34 des 60 emplois repères, regroupant 66 % de l'effectif. Des retards, variant de 5,9 % à 35,5 %, sont notés dans quatre catégories d'emplois, tandis que les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise montre un retard de 10 % vis-à-vis de celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 29 des 60 emplois repères, regroupant 53 % de l'effectif. Trois catégories d'emplois présentent un retard, soit celles des professionnels (- 11,2 %), des employés de bureau (-16,5 %) et des ouvriers (- 30,4 %). Les techniciens et les employés de service sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble des emplois repères, le retard plus faible observé sur le plan de la rémunération globale par rapport à celui noté sur le plan salarial s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, malgré les coûts pour les avantages sociaux moins élevés dans ce secteur.

Le secteur privé non syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté dans 27 des 68 emplois repères, comptant 39 % de l'effectif. La catégorie des employés de bureau affiche aussi la parité. Les professionnels, les techniciens et les ouvriers accusent un retard salarial, respectivement de 8,6 %, 5,8 % et 7,8 %. Les employés de service présentent une avance salariale de 22,2 %.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 10,7 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 31 des 68 emplois repères, regroupant 62 % de l'effectif. Trois des cinq catégories d'emplois affichent ce statut, soit les techniciens (7,5 %), les employés de bureau (10,8 %) et les employés de service (31,3 %). Les professionnels et les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage de la parité sur le plan salarial à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale résulte des coûts plus importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Les échelles salariales

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

L'analyse des secteurs du marché du travail conduit souvent aux mêmes conclusions. Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard vis-à-vis de ceux de tous les secteurs étudiés chez les techniciens et les employés de bureau. Dans ces catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal dans la comparaison avec la plupart des secteurs. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont généralement plus avancés dans leur échelle que ceux des secteurs concernés.

Chez les professionnels, un retard de l'administration québécoise est noté dans la comparaison avec tous les secteurs, à l'exception de celle avec le secteur universitaire où la parité est observée. La position dans l'échelle salariale des professionnels de l'administration québécoise est moins élevée que celle de leurs homologues de six secteurs, à parité dans trois cas et plus élevée que celle des professionnels de l'administration fédérale. Dans cette catégorie, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire dans la comparaison avec cinq secteurs. Il n'y a aucune différence significative entre les écarts notés sur le plan du maximum normal et sur celui des salaires dans les cinq autres cas.

Environ 44 % des professionnels, 36 % des techniciens et 36 % des employés de bureau du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Par contre, les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées dans l'administration québécoise sont similaires à ceux observés chez l'ensemble des autres salariés québécois. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise (39,3 % du salaire) que dans le secteur privé, dans le secteur privé non syndiqué et chez les autres salariés québécois non syndiqués; les coûts varient de 32,9 % à 35,7 % du salaire dans ces secteurs. Par contre, les coûts totaux sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués, dans le secteur privé syndiqué et dans le regroupement « autre public » et ses composantes (41,3 % à 49,2 % du salaire).

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours de l'administration québécoise (23,1 %) sont moins élevés que dans les secteurs suivants : autres salariés québécois, autres salariés québécois syndiqués, privé syndiqué, « autre public », administration municipale, universitaire, administration fédérale et « entreprises publiques ».

Les coûts à ce chapitre représentent de 24,4 % à 31,5 % du salaire dans ces secteurs. Cette situation s'explique par les débours supérieurs pour les régimes d'assurance dans tous ces secteurs, sauf le secteur universitaire avec lequel il y a parité, auxquels s'ajoutent les coûts plus importants pour les régimes de retraite, sauf dans le secteur privé où il y a parité.

Par ailleurs, les débours de l'administration québécoise au chapitre des avantages sociaux sont similaires à ceux du secteur privé. L'administration québécoise dépense toutefois plus que les employeurs des autres salariés québécois non syndiqués et du secteur privé non syndiqué. Cette différence s'explique surtout par les débours plus élevés pour les régimes de retraite et les remboursements de congés de maladie non utilisés dans l'administration québécoise.

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 16,2 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé chez les autres salariés québécois, chez les autres salariés québécois non syndiqués ainsi que dans le secteur privé (syndiqué 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 débours de l'administration québécoise sont à parité avec ceux chez les autres salariés québécois syndiqués.

Les heures de travail

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

Les heures hebdomadaires de présence au travail s'établissent à environ 30 heures dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans l'administration municipale ainsi que dans le secteur universitaire. Les heures de présence au travail dans l'administration québécoise sont inférieures à celles de tous les autres secteurs comparés, à l'exception du secteur « entreprises publiques » avec lequel la parité est notée. La différence la plus marquée est observée dans la comparaison avec le secteur privé non syndiqué : elle se chiffre à environ trois heures et quart 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 est demeurée stable par rapport aux autres salariés québécois entre 2008 et 2009 dans l'ensemble des emplois repères. Le même constat est fait face aux secteurs privé et « autre public », aux autres salariés syndiqués et non syndiqués, de même que dans la comparaison avec les secteurs privé non syndiqué et universitaire.

La situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée sur le plan salarial par rapport au secteur privé syndiqué, dans l'ensemble des emplois repères (3,2 points de pourcentage). Un constat semblable est fait vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » et de l'administration fédérale, avec des différences d'écarts respectives de 1,2 et de 0,5 point de pourcentage. Par contre, dans la comparaison avec l'administration municipale, il y affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, avec une différence de - 0,6 point de pourcentage.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Économie du Québec en récession en 2009

Au premier semestre de 2009, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec diminue de 1,6 %, après avoir progressé de 1,0 % en 2008. La conjoncture récente montre trois trimestres consécutifs de décroissance de l'économie. Le recul de l'économie en 2009 est causé surtout par la chute des investissements des entreprises en machines et matériel, mais aussi par la baisse des dépenses de consommation en biens durables et la persistance d'un déficit du solde du commerce extérieur. La plupart des analystes s'attendent à une décroissance en 2009, suivie d'une modeste reprise en 2010 en raison, notamment, d'une aggravation du déficit du solde du commerce extérieur.

Les dépenses de consommation augmentent de 3,2 % en 2008. Mais la tendance se retourne, car ces dépenses affichent une baisse de 0,1 % au premier semestre de 2009. Pour l'an prochain, les analystes prévoient un retour à la croissance.

La diminution des investissements au premier semestre de 2009 (- 6,3 %) marque un tournant par rapport à 2008 (+ 2,9 %). Ce recul est attribuable aux investissements des entreprises (surtout en machines et matériel), car ceux des administrations publiques augmentent, quoique moins qu'en 2008. Selon les analystes, les dépenses d'investissements diminueraient en 2009 et croîtraient très faiblement en 2010.

Les dépenses publiques courantes, augmentent en 2009 avec une croissance de 2,1 %, comparativement à 2,8 % en 2008. Ces dépenses progressent ainsi pour une douzième année de suite. Les analystes prévoient une poursuite de la croissance en 2010, mais un peu plus lente.

Le déficit du solde du commerce extérieur freine encore la croissance du PIB en 2009. Au premier semestre, sous les effets conjugués de la récession des économies nord-américaines et de la vigueur retrouvée du dollar canadien, les exportations baissent de 12,2 % et les importations, de 11,7 %. Selon les analystes, les exportations vont continuer à reculer en 2009 et en 2010, tandis que les importations diminueraient en 2009, mais augmenteraient en 2010.

Après de fortes hausses de 2003 à 2007, le dollar se stabilise en première moitié d'année 2008, avant de chuter à 84,4 cents fin octobre. Pour les neuf premiers mois de 2009, il se situe à 85,8 cents américains; une dépréciation a été notée en début d'année (creux en mars : 79,1 cents), suivie d'une remontée jusqu'à 94,8 cents en octobre.

Pour les neuf premiers mois de 2009 (+ 0,3 %), l'inflation diminue au regard de 2008 (+ 2,1 %). Les coûts de l'énergie ralentissent la croissance des prix en 2009 (+ 2,3 % sans l'énergie). L'inflation devient même négative au troisième trimestre (- 0,1 %).

Le taux des bons du Trésor à trois mois passe de 2,4 % en 2008 à 0,4 % en termes cumulatifs pour les neuf premiers mois de 2009 (un plancher historique). Sur une base trimestrielle, la tendance est à la baisse (0,2 % au troisième trimestre).

Selon les analystes, l'inflation serait modeste en 2009, mais augmenterait en 2010. Les taux d'intérêt et le huard, à la baisse en 2009, seraient à la hausse en 2010.

Décroissance de l'emploi

En 2009, l'emploi a décrû (- 0,9 %), ce qui ne s'était pas produit depuis 1996; il faut remonter à 1992 (- 1,5 %), soit à l'époque de la dernière récession, pour retrouver un rythme de décroissance de l'emploi plus important. Cette baisse fait suite à une année où la création a été modeste (+ 0,8 % en 2008). Pour les neuf premiers mois de 2009, comparativement à la même période de 2008, la perte nette s'élève à 34 100 emplois et le nombre moyen d'emplois se fixe à 3 843 700 en données désaisonnalisées.

Le secteur des biens (- 25 500) et, dans une moindre mesure, celui des services (- 8 600) accusent des pertes. Le secteur des biens montre une évolution en dents de scie depuis le début de la décennie; les années récentes affichent, pour ce secteur, des gains en

2008, mais des pertes en 2007. Quant au secteur des services, la décroissance enregistrée en 2009 ne suit pas la tendance générale observée depuis la disponibilité des données en 1976, soit une croissance chaque année à l'exception de 1982 et 1992. Pour les neuf premiers mois de 2009, en terme net, c'est uniquement l'emploi à temps plein (- 41 100; - 1,3 %) qui régresse, alors que l'on compte 7 000 emplois à temps partiel de plus (+ 1,0 %). L'emploi à temps partiel atteint ainsi un sommet historique, à 725 600 emplois.

La perte nette d'emplois affecte seulement les hommes, qui connaissent une baisse de 39 700 emplois ou de 2,0 %, tandis que les femmes profitent d'une modeste création de 5 600 emplois (+ 0,3 %). La décroissance de l'emploi touche surtout les jeunes de 15 à 24 ans, qui subissent une perte nette de 27 100 emplois (- 4,8 %), mais aussi, dans une moindre mesure, les personnes de 25 ans et plus (- 7 000; - 0,2 %).

Pour l'ensemble de 2009, les prévisions des analystes vont dans le même sens et une décroissance de l'emploi est annoncée; celle-ci varierait entre 1,0 % et 1,1 %. Les prévisionnistes s'attendent à une reprise de l'emploi en 2010, mais sont partagés quant à l'ampleur de celle-ci, les taux de croissance attendus se situant dans une fourchette allant de 0,3 % à 1,1 %.

Le taux de chômage moyen des neuf premiers mois de 2009, qui s'établit à 8,5 %, est nettement plus élevé que celui de 2008 et de 2007 (7,2 % dans les deux cas, les plus bas taux enregistrés historiquement). Le taux de chômage a diminué de façon continue de 2004 à 2007, l'emploi augmentant plus rapidement que la population active, et s'est maintenu en 2008; 2009 risque de mettre un terme à cette séquence. Pour l'ensemble de l'année 2009, le taux de chômage devrait, selon les analystes, se fixer entre 8,6 % et 8,8 %. En 2010, il s'établirait entre 9,0 % et 9,4 %.

Le taux d'emploi se situe à 59,8 % pour les neuf premiers mois de 2009, en forte baisse par rapport à l'année 2008 (60,9 %); ce taux s'est maintenu au-dessus de 60 % de 2003 à 2008. Pour sa part, le taux d'activité s'établit à 65,4 % pour les mêmes mois de 2009, en baisse par rapport à 2008 (65,7 %). Ces résultats révèlent un ralentissement du marché du travail.

Les tendances salariales

Gain de pouvoir d'achat pour tous les salariés syndiqués en 2009

Pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués, les clauses salariales en vigueur accordent une augmentation de 2,2 % tant en 2008 qu'en 2009.

Dans l'administration québécoise, la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43), adoptée en décembre 2005, prévoit les conditions de travail jusqu'en 2010. En vertu de cette loi, les échelles salariales ont été gelées en 2004 et 2005; puis, à partir du 1er avril 2006 et jusqu'au 1er avril 2009 inclusivement, des augmentations salariales de 2 % par année ont été octroyées. L'administration québécoise affiche la croissance nominale la plus faible parmi tous les secteurs analysés en 2009.

En ce qui concerne les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, l'augmentation salariale est de 2,6 % selon les données des neuf premiers mois de 2009, contre 2,4 % en 2008. Dans tous les secteurs à l'exception du secteur universitaire, la croissance nominale de 2009 est plus élevée que celle de 2008, avec des différences variant de 0,1 à 0,3 point de pourcentage. Les taux d'augmentation de 2009 vont ainsi de 2,2 % dans les secteurs « entreprises publiques québécoises » et municipal, à 2,9 % dans le secteur fédéral. Seul le secteur universitaire affiche un taux nominal d'augmentation moyen plus faible en 2009 qu'en 2008 (2,6 % contre 2,9 %).

En 2009, selon quatre maisons d'experts-conseils, les salariés non syndiqués (principalement du secteur privé) reçoivent des augmentations moyennes à leur échelle salariale moins importantes qu'en 2008. Les taux observés s'échelonnent ainsi de 1,6 % à 2,4 %, alors qu'en 2008, les taux variaient de 2,4 % à 2,9 %. L'augmentation moyenne des échelles salariales octroyée aux salariés non syndiqués en 2009 (1,9 %) est donc inférieure à celle accordée aux syndiqués (2,2 %).

Selon les données des trois premiers trimestres de 2009, l'ensemble des salariés québécois syndiqués bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 1,9 %, sur la base des augmentations attribuées aux structures salariales. Tous les secteurs analysés présentent une croissance réelle positive. Les gains de pouvoir d'achat vont de 1,7 % dans l'administration québécoise à 2,6 % dans le secteur fédéral. La situation au chapitre du pouvoir d'achat est meilleure en 2009 qu'en 2008 dans tous les secteurs étudiés. La très faible croissance de l'IPC observée au cours des neuf premiers mois de 2009 comparativement à celle notée en 2008 (0,3 % contre 2,1 %) explique en grande partie ce constat.

Les données préliminaires indiquent que 98,6 % des salariés québécois syndiqués connaissent un maintien ou un gain de pouvoir d'achat en 2009. Cette proportion est près de quatre fois supérieure à celle notée en 2008 (26,2 %). Dans l'administration québécoise et le secteur fédéral, tous les salariés bénéficient d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC; c'était également le cas en 2008 uniquement dans le secteur fédéral. De plus, dans tous les autres secteurs, les proportions de salariés syndiqués bénéficiant de telles augmentations sont plus importantes en 2009 qu'en 2008; elles varient de 95,5 % dans le secteur privé à 99,6 % dans les entreprises publiques québécoises. La proportion de salariés syndiqués recevant des augmentations plus faibles que l'IPC est presque nulle en 2009. Il s'agit d'une très forte diminution par rapport à 2008 (70,9 %). Le pourcentage de salariés syndiqués subissant un gel ou une baisse de salaire est deux fois plus faible en 2009 qu'en 2008 (1,4 % contre 2,9 %).

Les salariés syndiqués québécois connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat (une croissance réelle positive) de 1,3 % pour la période allant de 1986 à 1995. Un gain plus important (1,7 %) est enregistré pour la période de 1996 à 2009. D'ailleurs, pour l'ensemble de cette dernière période, les salariés de tous les secteurs, à l'exception de ceux de l'administration québécoise, connaissent une croissance réelle positive de plus de 2 % (soit de 2,7 % à 11,0 %).

Ententes dernièrement signées à la baisse chez les autres salariés québécois syndiqués

En 2008 et 2009, aucune entente n'a été signée dans l'administration québécoise. Chez les autres salariés québécois syndiqués (excluant ceux de l'administration québécoise), l'augmentation annuelle moyenne accordée selon les ententes signées durant les neuf premiers mois de 2009 est de 1,8 %. Il s'agit d'une baisse par rapport au 2,5 % accordé dans les conventions renouvelées en 2008. Une baisse de la croissance est observée dans tous les secteurs à l'exception de celui des entreprises publiques québécoises; toutefois, dans le secteur fédéral, aucune convention collective nouvellement signée n'a été déposée ni en 2008 ni en 2009.

Dans les conventions signées en 2009, 59,8 % des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %. Cette proportion est plus faible qu'en 2008, où 83,8 % des salariés obtenaient ce type d'augmentation. Par contre, dans les ententes signées en 2009, la proportion des autres salariés québécois recevant des augmentations inférieures à 1,5 % est près de trois fois plus forte que celle observée en 2008 (36,4 % contre 13,3 %). Quant aux gels ou baisses de salaire, le pourcentage de 2009 est légèrement plus élevé que celui noté en 2008 (3,8 % contre 3,0 %).

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, les autres salariés québécois syndiqués bénéficieraient d'une croissance de leur échelle salariale moins forte en 2010 qu'en 2009 (2,3 % contre 2,6 %). En vertu de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, les salariés de l'administration québécoise se voient accorder 2 % d'augmentation en 2009. Pour 2010, aucune clause salariale n'est présentement en vigueur dans ce secteur. Aussi, les perspectives salariales pour 2010 ne portent que sur les autres salariés québécois.

La croissance prévue pour les salariés syndiqués du secteur privé s'établit à 2,7 % en 2009, alors que celle de 2010 serait plus faible, à 2,4 %. Dans les entreprises publiques québécoises, la perspective est plus basse en 2010 qu'en 2009. Quant au secteur municipal, la perspective est la même pour les deux années (2,2 %).

Chez les employés non syndiqués, les croissances anticipées en ce qui a trait aux échelles salariales varieraient, selon les sources consultées, entre 1,6 % et 2,4 % en 2009 et entre 1,5 % et 2,3 % en 2010. La croissance moyenne prévue pour ces salariés est de 1,9 % pour 2009 et de 2,0 % pour 2010.

En ce qui concerne les autres salariés québécois dans leur ensemble (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,2 % en 2009 et de 2,1 % en 2010.

Compte tenu des prévisions d'inflation, les perspectives permettent de prévoir un gain de pouvoir d'achat en 2009 et en 2010 pour l'ensemble des autres salariés québécois (syndiqués et non syndiqués). Dans tous les secteurs analysés, une croissance réelle positive est prévue en 2009 et 2010 pour les salariés syndiqués. En ce qui concerne l'administration québécoise et l'ensemble des salariés, un gain de pouvoir d'achat est attendu en 2009.

Introduction

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2009 du rapport *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 et fournit les tendances salariales pour les années récentes ainsi que des perspectives salariales pour les années 2009 et 2010.

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 relatifs aux 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 les salariés syndiqués et non syndiqués du secteur privé.

Finalement, le cinquième chapitre a pour objectif de rendre compte de l'évolution des écarts de salaires. Cette analyse prend en compte les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise et les changements dans les emplois comparés. Cette année encore, seule l'analyse de l'évolution des écarts salariaux sur deux ans est réalisée. Cette fois, par contre, tous les secteurs de comparaison sont présentés puisque des résultats ont été diffusés sur ceux-ci en 2008. L'évolution sur une plus longue période sera réintroduite ultérieurement.

La partie II de ce rapport regroupe les chapitres 6 et 7. Le chapitre 6 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, établi sur la base des augmentations aux structures salariales. Finalement, elle vise à fournir des indications quant aux tendances salariales pour l'ensemble de 2008 et pour 2009. 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 2009 et pour 2010 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	- Mines	- Entreprises provinciales (sociétés d'État et autres)
- Ministères	- Manufacturier	- Administration fédérale au Québec
- Organismes gouvernementaux[3]	- Transport et entreposage	- Entreprises fédérales au Québec
- Fonds spéciaux	- Communications	- Universités
• Éducation	Commerce de gros et de détail	- Administrations municipales
- Commissions scolaires	- Finance, assurances et immobilier	- Entreprises locales
- Cégeps	- Services aux entreprises	
• Santé et services sociaux	- Hébergement et restauration	
- Régies régionales de la santé et des services sociaux	- Autres services	
- Centres hospitaliers		
- Centres d'hébergement (CHSLD)		
- Centres de réadaptation		
- Centres locaux de services communautaires		
- Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse		

1. La rémunération des autres salariés québécois et celle du secteur privé sont également comparées selon le statut de syndicalisation
2. Sont exclus l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction
3. 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 au Québec* (ERG) réalisée 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.

Une nouvelle version de l'ERG, développée dans le cadre de travaux de refonte, a été lancée à l'automne 2005, avec l'introduction des premières entreprises visées. Le rapport 2009 constitue le troisième rapport de rémunération basé sur les résultats de la nouvelle ERG.

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

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

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

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

Un premier échantillon (groupe de rotation A) a été tiré en octobre 2005 parmi les entreprises du bloc 1 (pour l'ERG 2006), un deuxième l'a été à l'automne 2006 (ERG 2007), alors que le troisième groupe de rotation a été introduit à l'automne 2007 (ERG 2008), terminant ainsi un premier cycle. Un quatrième échantillon (groupe de rotation D) a été tiré dans le bloc 1 de l'univers à l'automne 2009. Le renouvellement de l'échantillon est, du coup, réalisé dans le premier bloc de l'univers et sera complété en 2011.

La collecte de données est basée sur la transmission par le répondant d'un fichier complet comportant, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur ses caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation). À partir du fichier, l'analyse des emplois est réalisée. Une première étape consiste à attribuer à tous ces emplois un code basé sur la *Classification nationale des professions* (CNP), système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne. Cela permet tout d'abord une analyse complète et une compréhension élargie de la classification des emplois dans chaque entreprise. De plus, cette codification permet de sélectionner un

2. Le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG, édition 2009* présente *l'Enquête sur la rémunération globale au Québec*. Des articles du bulletin d'information de la direction ont également été publiés depuis le début du projet de révision.

certain nombre d'unités-emplois susceptibles d'être appariées aux emplois repères de l'enquête. Lorsque, au sein d'une même unité de collecte, on identifie plus de 100 emplois potentiellement appariables, un échantillon est tiré.

Le plan de sondage de l'enquête comporte donc trois degrés : entreprise, unité de collecte et emploi. Le poids final associé aux données recueillies pour une unité-emploi est donc le résultat de la multiplication des poids de ces trois degrés. Un ajustement est effectué afin de tenir compte de la non-réponse.

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

Le processus d'appariement des emplois

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

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

La révision de l'ERG – état actuel et à venir

Une somme de travail immense a été investie dans la révision des processus de l'enquête. L'effort porte maintenant fruit puisque la totalité des développements souhaités ont été réalisés. Certains travaux se poursuivront encore durant les prochaines années, dans une perspective d'amélioration continue de l'enquête.

Pour le moment, la codification des emplois selon la CNP et le processus d'appariement sont bien intégrés dans la collecte de données. Par ailleurs, l'approche de sélection des emplois susceptibles d'être appariés dans chacune des unités de collecte, bien que complétée, bénéficiera d'améliorations. À l'aide des données recueillies dans les quatre premiers groupes de rotation, une analyse sera réalisée quant à la présence des emplois dans les différents secteurs d'activité économique. De plus, dans le cas des grandes entreprises où le nombre d'emplois est important et qui ont un poids prépondérant dans leur secteur d'appartenance, une analyse du processus de sélection des emplois afin d'augmenter la couverture des emplois repères s'est amorcée au cours de l'ERG 2009.

La révision a touché également les éléments de rémunération et les modes de collecte. Dans la nouvelle enquête, la collecte de données est basée sur la transmission par le répondant d'un fichier complet comportant, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur ses caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation). Ce processus est bien implanté.

Sur le plan des avantages sociaux et des heures chômées payées, les développements des nouvelles approches de collecte (fiches) et de calcul des coûts sont maintenant terminés. Depuis l'ERG 2007, la présence ou non de tous les avantages sociaux est colligée pour les grands groupes d'employés de l'entreprise. En ce qui concerne les politiques et les caractéristiques utiles au calcul des coûts, les fiches de collecte relatives à chaque avantage ont été intégrées progressivement dans l'enquête. À l'ERG

2007, les politiques et les caractéristiques ont été recueillies pour quatre avantages (vacances, congés fériés/mobiles, régimes de retraite et régimes étatiques). En 2008, neuf avantages sociaux ont été ajoutés; il s'agit des congés de naissance, d'adoption et d'interruption (remboursés à 100 %), des congés de maternité, des congés de paternité, des congés parentaux, des congés d'adoption, des congés de maladie utilisés, du remboursement de congés de maladie non utilisés, de l'assurance-salaire courte durée et de l'assurance-invalidité de longue durée. En 2009, les cinq derniers avantages ont été introduits (congés sociaux, assurance-vie, assurance maladie complémentaire, assurance-soins dentaires et assurance-soins optiques), ce qui complète l'ensemble des avantages pris en compte dans le calcul de la rémunération globale. Il faut noter qu'en raison du cycle de collecte et du fait que la collecte relative aux avantages sociaux a lieu lors de l'introduction dans l'enquête, lorsqu'un changement affecte un avantage social, il n'est complètement intégré dans l'échantillon qu'au bout de trois années.

En ce qui a trait à la rémunération variable à court terme – un des nouveaux éléments de rémunération introduits dans l'enquête – la présence des régimes offerts ainsi que leurs principales caractéristiques ont été recueillies dans l'ERG 2007 et 2008. En 2009, le développement de l'approche de collecte a permis de recueillir les coûts pour un premier groupe de rotation. Certains travaux de développements se poursuivront en 2010.

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].

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

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

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

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

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 niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les 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 régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles régulières[5].

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

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

Certains éléments couverts par la définition du concept de la rémunération globale de l'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. 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.

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

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

1 Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant celle correspondant aux heures chômées payées

2 Sur la base de données portant sur la rémunération variable recueillies dans le cadre de l'ERG 2000, une étude complémentaire au rapport a été publiée afin de mesurer l'impact de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus de détails, voir *Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, ISQ, Montréal, 2001, 21 p. Des données sur la rémunération variable sont recueillies depuis l'ERG 2007.

3 La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées. Des renseignements supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournis dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p.

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

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

Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, l'Institut ajoute de l'information sur les échelles salariales des secteurs comparés[7]. Les échelles expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Elles représentent le niveau de rémunération offert pour un emploi. Pour des salaires différents, la politique salariale pourrait être similaire puisque les débours peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. L'analyse des échelles salariales jette donc un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires.

Il existe différents types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et, enfin, 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 une même entreprise, l'analyse des échelles porte sur un groupe d'employés qui peut différer de celui sur lequel s'effectue l'analyse des salaires moyens. En effet, les données salariales incluent les employés qui ne sont pas assujettis à une échelle. Une bonne partie des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Les employés de service et les ouvriers sont généralement rémunérés selon un taux fixe. Les proportions d'employés assujettis à une échelle salariale varient également selon les secteurs et les emplois.

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 ».

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.

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

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

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

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

Par exemple, des débours plus élevés pour les salaires[8] 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 l'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 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'admi-

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

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.

nistration québécoise[10]. L'utilisation d'une même pondération permet ainsi de comparer, dans chaque regroupement d'emplois repères, la rémunération moyenne des employés de l'administration québécoise avec celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du secteur concerné 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 % dans l'administration québécoise (avance). Dans le cas d'un retard, la valeur de l'écart représente le pourcentage qu'il faut ajouter à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir celle du secteur comparé. Dans le cas d'une avance, l'écart représente le pourcentage qu'il faut enlever à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir la rémunération du secteur comparé. Comme les données proviennent d'une enquête basée sur un échantillon, l'interprétation des résultats doit tenir compte de leur précision.

Dans le calcul et l'interprétation de l'écart de rémunération, le secteur de base est toujours l'administration québécoise. Les résultats publiés dans les rapports sur la rémunération des salariés sont tous obtenus dans l'optique d'une comparaison de différents secteurs avec cette administration. Il serait donc incorrect d'un point de vue méthodologique de comparer, par exemple, la rémunération des secteurs privé et « autre public » en ce qui concerne l'ensemble des emplois repères ou les catégories d'emplois. En effet, les écarts de rémunération présentés dans le rapport sont calculés sur la base des emplois repères communs 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 en regard des divers écarts de rémunération, l'Institut doit tenir compte d'un risque d'erreur inhérent à toute donnée provenant d'une enquête basée sur un échantillon. Ce risque d'erreur est obtenu à partir d'une mesure de précision appelée écart type. L'écart type est calculé à partir de la variabilité échantillonnale, dont l'utilisation est courante dans l'analyse des résultats de toute enquête basée sur un échantillon.

L'utilisation conjointe de l'écart et de la mesure de précision permet de définir un intervalle dans lequel

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

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.

la vraie valeur de l'écart devrait se situer[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 confirmé. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'un écart différent de 0 puisse être considéré comme marquant la parité. Cette procédure permettant de déterminer le statut de l'administration québécoise constitue un test statistique dont le niveau de confiance est habituellement 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.

Cette année, certaines sources d'erreurs ne sont pas considérées dans le calcul de la variance des estimations. Il s'agit principalement des sources d'erreurs liées à l'application d'un taux d'augmentation pour la rémunération des entreprises des groupes de rotation B et de certaines de celles du groupe C, à l'imputation totale et partielle des avantages sociaux ainsi qu'à la non-considération de l'erreur d'échantillonnage de l'administration québécoise dans le calcul des écarts relatifs aux catégories et à l'ensemble des emplois repères. Cette situation est temporaire. En effet, les deux premiers types d'ajustement ne seront pas ou très peu utilisés l'année prochaine. Quant au dernier point, les développements méthodologiques nécessaires n'ont pu être réalisés cette année. L'Institut souhaite les réaliser le plus tôt possible. Pour le rapport de cette année, tout comme en 2007 et 2008, la variance estimée est plus petite que la variance véritable; les intervalles de confiance sont donc plus courts que ce qu'ils devraient normalement être. Pour contrecarrer cette situation, et ce de façon temporaire, le seuil de confiance du « test de parité » a été diminué de 10 % à 5 %. En diminuant le seuil, l'intervalle de confiance est un peu plus grand; il y a donc plus de cas incluant le zéro et moins d'écarts déclarés significatifs. L'année prochaine, le seuil de confiance sera possiblement de nouveau établi à 10 %.

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.

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

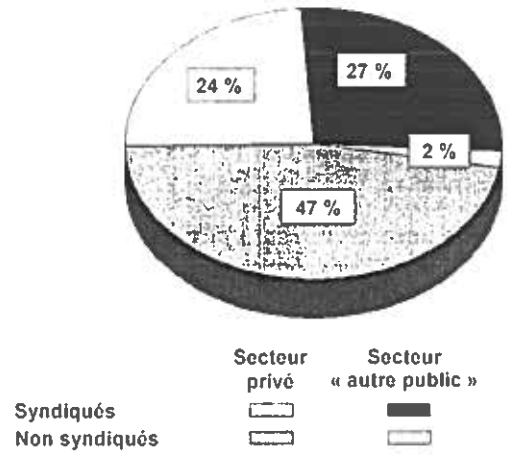
13. Les annexes E de la banque de données fournissent pour chacun des secteurs comparés les intervalles de confiance associés aux écarts salariaux et de rémunération globale.

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.

sous-secteurs du marché du travail. Les résultats de la comparaison 2009 reposent sur les données des entreprises des trois groupes de rotation (B, C et D). L'échantillon correspond ainsi à l'échantillon total. En ce qui concerne les nouveaux emplois, les estimés reposent sur la totalité de l'échantillon. Les résultats sont diffusés pour tous les secteurs de comparaison.

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, 7 des 15 emplois repères constituant la catégorie des techniciens ont été appariés dans l'administration municipale.

Figure 1
Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2009



Le traitement des données provenant de l'administration municipale[15]

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. En bref, compte tenu des données disponibles, la comparaison de la rémunération de l'administration québécoise avec celle de l'administration municipale n'a pas été réalisée en 2002 et 2003.

En 2004, 2005 et 2006, les données salariales de 26 municipalités de 25 000 habitants et plus ont été recueillies. Par contre, il n'y a pas eu de collecte en ce qui concerne les avantages sociaux et les éléments des heures chômées payées. La comparaison des salaires et des échelles salariales de l'administration québécoise avec ceux de l'administration municipale est présentée dans les rapports de rémunération de ces trois années, mais la rémunération globale n'a pu être prise en compte.

Depuis l'ERG 2008, les municipalités ont fait l'objet d'une collecte, tant pour les salaires que pour les avantages sociaux. Ainsi, depuis l'édition 2008 du rapport, l'Institut diffuse les résultats de la comparaison avec ce sous-secteur du secteur « autre public ».

Les emplois et les employés couverts par la comparaison

Le processus de sélection des emplois repères

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

Un groupe de travail formé de représentants des parties patronales et syndicales a eu pour mandat de guider l'Institut dans les choix et les analyses prévus dans son plan d'action. Tous les représentants des

15. 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 est disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

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

parties ont également été consultés sur les principaux choix et orientations recommandés par l'Institut.

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

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

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

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

Les emplois couverts par la comparaison

Le tableau III présente le nouveau panier d'emplois repères. Les emplois choisis y sont listés selon la catégorie à laquelle ils appartiennent; l'information sur l'étape du choix (déterministe ou probabiliste) est également fournie. Alors que tous les emplois repères de l'ancien panier étaient autoreprésentatifs, certains emplois du nouveau panier en représentent d'autres, c'est-à-dire qu'ils ont un poids supérieur à 1. Le panier d'emplois est composé de 48 corps d'emploi, comportant chacun de un à quatre niveaux de complexité, pour un total de 101 emplois repères.

La majorité des corps d'emploi (25 sur 48) sont présents dans les trois sous-secteurs de l'adminis-tration québécoise, alors que les autres sont propres à seulement un ou deux de ces sous-secteurs. Au total, 19 nouveaux emplois (tous niveaux de complexité confondus) ont fait leur apparition dans le nouveau panier d'emplois repères (identifiés en gras dans le tableau). Par ailleurs, six emplois ont été retirés, soit le professionnel en approvisionnement, le technicien en arts appliqués et graphiques, l'opérateur de saisie de données, l'opérateur en informatique, le mécanicien de machines fixes et le plombier d'entretien[18].

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

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

Tableau III
Corps d'emploi du nouveau panier d'emplois repères par catégorie

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

1. Dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, les emplois de la catégorie « Assistants techniciens (bureau et paratechnique) » sont reclassés dans la catégorie « Personnel de bureau » aux fins de la comparaison, étant donné la faible proportion d'unités de sélection représentées par cette catégorie.
2. Les changements à la classification des emplois dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux font en sorte que cet emploi ne génère plus d'appariements dans l'administration québécoise puisqu'il a été regroupé avec d'autres emplois

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

L'approche déterministe de la sélection des emplois repères a permis d'atteindre le premier objectif. En effet, la distribution observée par catégorie et sous-secteur des emplois repères choisis de façon déterministe et la distribution visée concordent pour chaque regroupement à un emploi repère près. Le nouveau panier d'emplois repères remplit également la seconde condition, soit d'améliorer la couverture. En effet, grâce à l'introduction de la partie probabiliste, les résultats de la comparaison portent sur tous les emplois réguliers à temps plein ayant une contrepartie directe et pertinente et non plus exclusivement sur les emplois repères enquêtés. Le nombre d'employés de l'administration québécoise pris en compte est ainsi augmenté. Finalement, l'amélioration de la comparabilité du nouveau panier a été obtenue au moyen d'une analyse méticuleuse de tous les emplois de l'administration québécoise et de leur admissibilité à titre d'emploi avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois. Malgré cette analyse approfondie, certains emplois peuvent se retrouver très peu dans les différents secteurs. Les nouveaux emplois repères se retrouvent donc sur le banc d'essai. L'Institut prendra le temps nécessaire avant de procéder à des ajustements, afin d'apprécier correctement la comparabilité de chaque emploi.

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

Comme cela a été mentionné, une portion probabiliste a été incorporée lors de la sélection des emplois. Une nouvelle approche est donc introduite pour le calcul des moyennes de catégories et de l'ensemble. À chaque emploi repère est associé le salaire réel correspondant. Le poids de l'emploi correspond, dans le cas des emplois choisis dans la partie déterministe, à son propre effectif. Si l'emploi a été choisi à l'étape probabiliste, son poids correspond à son effectif divisé par sa probabilité de sélection. En fait, les emplois choisis à l'étape probabiliste représentent tous les autres emplois non sélectionnés de la catégorie. Leur poids est donc supérieur à leur effectif propre. En principe, comme l'estimation de l'administration québécoise est maintenant calculée à partir d'un échantillon d'emplois, une erreur d'échantillonnage devrait y être associée. Par ailleurs, le fait d'avoir deux échantillons à comparer, l'un dans l'administration québécoise et l'autre dans le marché de comparaison, oblige la combinaison de deux variances, ce qui complexifie les calculs. Les développements afin de prendre en compte la variance due à la portion probabiliste ne sont pas terminés; les résultats du rapport 2009 n'en tiennent donc pas compte.

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération pour 76 emplois regroupés en cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. La différence entre le nombre d'emplois repères couverts par l'enquête (soit 101) et le nombre d'emplois comparés s'explique par le fait que plusieurs emplois repères sont fusionnés avec un autre emploi pour la comparaison (par exemple les niveaux 1 et 2 des emplois de techniciens). De plus, certains emplois n'ont pu être pris en compte puisqu'aucun appariement n'a été réalisé sur le marché du travail.

L'effectif couvert par la comparaison

La population de référence pour la comparaison est constituée des emplois réguliers à temps plein de l'administration québécoise avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché du travail québécois. Le tableau IV montre que ces emplois couvrent 73 637 employés de l'administration québécoise,

soit 18,6 % de l'effectif total de ce secteur (excluant les cadres).

Le tableau présente l'effectif exclu de l'univers visé. L'Institut est tenu d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération des salariés régis par une convention collective; le personnel d'encadrement n'est donc pas visé par le mandat de comparaison. Les emplois non syndicables et les emplois occasionnels ou à temps partiel sont aussi exclus de l'univers visé par la comparaison. En outre, un appariement de qualité implique l'existence d'un point de comparaison direct et pertinent dans le marché des autres salariés québécois. Par conséquent, les emplois dits sans contrepartie, c'est-à-dire qui ne répondent pas à ce critère, ne peuvent être enquêtés.

Tableau IV
Population de référence pour la comparaison[1]

	Effectif	Proportion de l'effectif total
	n	%
Administration québécoise (excluant les cadres)	396 168	100,0
Emplois non syndicables[2]	- 1 548	0,4
Emplois occasionnels	- 100 698	25,4
Emplois réguliers à temps partiel	- 60 912	15,4
Emplois réguliers à temps plein	233 010	58,8
Emplois sans contrepartie[4]	- 159 373	40,2
Emplois réguliers à temps plein avec contrepartie directe et pertinente (visés par la comparaison)	**73 637**	**18,6**
Emplois avec contrepartie dans les secteurs non enquêtés[5]	- 138	0,0
Emplois pouvant faire partie de la comparaison	**73 499**	**18,6**

1 Période du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008
2 Les emplois non syndicables qui font l'objet d'une exclusion sont conseiller en gestion des ressources humaines (fonction publique), agent du vérificateur général (fonction publique), secrétaire principale (fonction publique) et agent de la gestion du personnel (santé et services sociaux).
3 Le résultat peut différer de la soustraction des éléments à cause des arrondissements
4 Les emplois sans contrepartie sont des emplois qui n'ont pas de comparables directs et pertinents dans le marché des autres salariés québécois ou qui ne sont pas facilement identifiables.
5 Le secteur de l'agriculture et les services qui y sont reliés, le secteur de l'exploitation forestière et des services forestiers, celui de la pêche et du piégeage ainsi que celui de la construction ne sont pas enquêtés dans le cadre de *l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG)

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

Par ailleurs, les emplois se retrouvant presque exclusivement dans les secteurs non enquêtés ne sont pas couverts par la comparaison. En excluant ces derniers emplois, le nombre total d'employés se retrouvant dans des emplois pouvant faire partie de la comparaison est de 73 499.

Le tableau V montre que les emplois repères retenus (73 287 salariés de l'administration québécoise), couvrent 32 % de l'effectif régulier à temps plein de l'administration québécoise. Lorsque seul l'effectif des emplois réguliers à temps plein de l'administration québécoise ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché est pris en compte, l'effectif des emplois repères en représente près de 100 %.

Tableau V
Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif 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	9 251	33 748	27,4
Techniciens	16 761	38 678	43,3
Employés de bureau[2]	30 175	37 389	80,7
Ouvriers	3 929	3 975	98,8
Employés de service	13 171	15 618	84,3
Autres employés[3]		103 602	0,0
Total	**73 287**	**233 010**	**31,5**
Emplois sans contrepartie de toutes catégories	-	159 373	
Emplois pouvant être comparés	**73 287**	**73 637**	**99,5**

1 L'effectif couvre les employés réguliers à temps plein (période du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008)
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 agents de la paix et toutes les catégories d'infirmières.

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

Comme l'indique le tableau V, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères de la catégorie des employés de bureau, des ouvriers et des employés de service représentent une plus grande part de l'effectif total de ces catégories dans l'administration québécoise (plus de 80 %). Les catégories des professionnels et des techniciens ont une couverture moins importante. En effet, l'effectif rattaché aux emplois repères de ces deux catégories

couvre respectivement 27 % et 43 % de l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise. Un pourcentage élevé indique que la catégorie contient en majorité des emplois avec une contrepartie directe et pertinente. En revanche, un pourcentage faible indique que la catégorie contient des emplois sans comparables sur le marché des autres salariés québécois.

L'évolution de la rémunération

Cette année encore, l'analyse de l'évolution des écarts ne portera que sur deux ans. Toutefois, l'analyse porte sur tous les secteurs de comparaison puisque des résultats ont été diffusés sur ceux-ci en 2008. En ce qui a trait à l'analyse de l'évolution des écarts sur une plus longue période, elle n'est toujours pas possible. L'univers visé est remanié, les méthodologies à la base de l'enquête ont subi des changements et un nouveau panier d'emplois repères a été introduit : il est donc impossible de mettre en parallèle les données de la nouvelle enquête avec celles de l'ancienne. Une nouvelle série de données s'est amorcée avec le rapport 2007 et l'analyse de l'évolution des écarts sur cinq ans sera réintroduite ultérieurement.

Cette année, la comparaison entre les écarts de 2009 et de 2008 porte uniquement sur les salaires. En effet, en ce qui concerne la rémunération globale, les données pour les avantages sociaux sont encore visées par de l'imputation totale pour certains des groupes de rotation de l'enquête.

Les changements entre les écarts salariaux de deux années différentes sont dus à plusieurs facteurs, notamment : les changements dans la population visée par l'enquête, les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise, les changements en termes d'emplois comparés et l'évolution des salaires. Dans le contexte de l'enquête, nous cherchons à isoler principalement l'effet de l'évolution des salaires. Pour ce faire, la méthodologie utilisée consiste à comparer les écarts salariaux de deux années après avoir éliminé les variations résultant des changements en termes d'emplois comparés et les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise. Les résultats ainsi obtenus sont soumis à un test statistique qui prend en compte la variabilité échantillonnale. Le seuil de signification du test sur la différence des écarts est de 5 %.

Lorsque le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution ne permet pas de détecter de différence entre les deux années de comparaison, un dièse est ajouté à la valeur de la différence brute. On ne peut alors conclure ni à une amélioration ni à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, sur le plan des salaires. L'Institut parlera donc de stabilité des écarts. Par ailleurs, il pourrait arriver que chacun des écarts des deux années comparées indique la parité, mais que le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution conclut à une différence significative; dans ces cas, l'Institut parlera de stabilité de la situation comparative.

La rotation de l'échantillon qu'effectue l'Institut permet d'augmenter la précision de l'estimation du changement d'une année à l'autre, par opposition à une estimation qui serait basée sur deux échantillons tirés de manière complètement indépendante. Les calculs menant à la détermination de la variance du changement et à l'application du test statistique tiennent compte du chevauchement des échantillons de 2008 et de 2009 et intègrent leur covariance.

Le traitement et l'analyse des données

La rémunération globale d'un emploi repère peut être calculée pour chacune des entreprises 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.

Les précisions sur les données et périodes de référence

L'édition 2009 de l'ERG marque le début du deuxième cycle de l'enquête avec l'introduction du quatrième groupe de rotation. L'ERG 2009, tout comme celui de 2008, permet de couvrir la totalité de l'échantillon. L'ERG 2009 prend en compte les données de 281 entreprises, qui correspondent à 379

unités de collecte[20]. En ce qui concerne les municipalités, 26 municipalités de 25 000 habitants et plus sont prises en compte.

Les taux d'admissibilité à l'enquête sont supérieurs à 91 % dans tous les secteurs. Quant au taux de réponse, il est excellent, se situant pour les entreprises à 86,3 % dans le secteur privé et à 97,8 % dans le secteur « autre public ». Une non-réponse totale au volet sur les avantages sociaux est observée dans 1 % des unités de collecte. Pour les unités de collecte répondantes, le taux de réponse varie selon l'avantage de 73 % à 99 %.

Modes de collecte et approche adoptée pour le traitement des données selon le groupe de rotation

Le tableau VI présente, les modes de collecte utilisés selon le groupe de rotation. Les données disponibles dans toutes les unités de collecte sont premièrement celles colligées en première année d'enquête. À ce moment, les données recueillies selon le mode de collecte « standard » sont les suivantes : de l'information sur tous les emplois de l'entreprise permettant à l'Institut de les coder selon le système de la CNP; de l'information sur tous les employés de l'entreprise, peu importe leur statut (régulier, temps partiel, etc.); les appariements des emplois de l'entreprise aux emplois repères définis dans l'enquête et servant à la comparaison de la rémunération; les taux de salaire; la présence ou non de tous les avantages sociaux ainsi que les caractéristiques et politiques pour les avantages sociaux colligés.

Les unités de collecte du groupe de rotation D (en première année du cycle de collecte) ont été introduites dans l'enquête en 2009. Pour ces unités, l'analyse complète du dossier a été réalisée selon les processus du mode de collecte « standard ».

Dans le cas des unités de collecte du groupe de rotation C (en deuxième année du cycle de collecte), l'enquête prévoyait une mise à jour des taux de salaire. Selon l'orientation de la nouvelle enquête, cela consiste à recevoir un nouveau fichier électronique et à mettre à jour les appariements. Comme la présence ou non des avantages sociaux ainsi que les caractéristiques et politiques relatives à ces derniers ont été recueillies à l'an 1, aucune nouvelle information n'est demandée à ce sujet. Le calcul des coûts est réalisé à partir des nouveaux taux de salaire.

Cette année, ce processus de collecte a été utilisé pour un échantillon d'unités de collecte du groupe de rotation C. Ainsi, parmi les 113 unités du groupe, un nouveau fichier de données a été demandé auprès de 50 unités de collecte. Lors du choix de ces unités de collecte, l'Institut s'est assuré de les distribuer d'une manière à peu près égale dans chacune des strates. Parmi les 50 unités sollicitées, 36 ont fourni un nouveau fichier de rémunération en 2009. Une analyse du pourcentage d'emplois présents à la fois en année un et en année deux a été réalisée; ce pourcentage s'est avéré satisfaisant. Ainsi, pour ces unités, les données mises à jour ont été utilisées. Dans les unités de collecte non répondantes, l'Institut a sollicité auprès du répondant les taux d'augmentation des salaires et des échelles afin de mettre à jour les données.

20. Le groupe de rotation B compte 109 entreprises répondantes (152 unités de collecte), le groupe C en contient 82 (113 unités de collecte) et 90 entreprises répondantes sont dans le groupe de rotation D (114 unités de collecte) À partir de l'ERG 2008, il a été décidé de réduire quelque peu le nombre d'entreprises visées dans les groupes de rotation. La taille de l'échantillon total permet en effet de produire des estimés de qualité, compte tenu, notamment, d'un taux de réponse plus élevé que celui anticipé initialement.

Tableau VI
Mode de collecte de chacun des groupes de rotation

Groupe de rotation	ERG 2006 (33,3 % de l'échantillon)	ERG 2007 (66,6 % de l'échantillon)	ERG 2008 (100 % de l'échantillon)	ERG 2009 (100 % de l'échantillon)	ERG 2010 (100 % de l'échantillon)
Groupe A (Bloc 1)	Standard	Mise à jour	Allégée		
Groupe B (Bloc 2)		Standard	Mise à jour	Allégée	
Groupe C (Bloc 3)			Standard	Mise à jour	Allégée
Groupe D (Bloc 1)				Standard	Mise à jour
Groupe E (Bloc 2)					Standard

Les unités de collecte du groupe de rotation B (troisième année du cycle de collecte) ainsi que les unités de collecte du groupe de rotation C non visées par le processus de réception d'un fichier ont fait l'objet d'une collecte en mode « allégé ». Pour ces unités de collecte, les taux d'augmentation des salaires et des échelles ont été recueillis pour chacun des modèles d'emplois présents dans l'unité. Ces taux d'augmentation ont été utilisés afin d'ajuster la rémunération des emplois de chacun des modèles. Pour toutes ces unités de collecte, les appariements, l'effectif et les heures de travail ne sont pas mis à jour.

Par ailleurs, dans toutes les unités de collecte (groupes B, C et D), la non-réponse totale et partielle a fait l'objet d'une imputation.

Collecte et approche d'imputation des avantages sociaux

Comme cela a été mentionné précédemment, la collecte relative aux avantages sociaux est réalisée à l'an 1. Les renseignements ont donc été colligés selon le groupe de rotation à l'ERG 2007, 2008 ou 2009. Les coûts sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2009[21]. Les coûts de tous les avantages sociaux couverts par l'ERG ont pu être recueillis en totalité en 2009, les développements à cet égard étant complétés. Pour les avantages non enquêtés en 2007 et 2008, une méthode d'imputation basée sur les données historiques a été utilisée. Celle-ci est basée, dans chacun des secteurs, sur les données les plus récentes disponibles, soit celles de l'ERG 2005[22]. Dans certains cas, l'unité de collecte a pu être directement liée à un dossier de l'ancienne ERG. Cette donnée historique, propre au dossier, a été utilisée. Pour les autres unités de collecte, les coûts moyens du secteur d'appartenance ont été utilisés.

Les autres périodes de référence

Les salaires recueillis dans l'ERG 2009 pour tous les secteurs autre que l'administration québécoise sont ceux en vigueur en 2009 (la période de validité des taux devant inclure le 1er avril 2009). Pour l'administration québécoise, les données sur les taux de salaire sont celles en vigueur au 1er avril 2009.

21. En ce qui concerne les régimes étatiques, un ajustement a été effectué pour les unités de collecte des groupes B et C sur la base des taux de cotisation de l'employeur pour chacun des régimes.

22 La période de référence diffère selon le secteur d'appartenance de l'entreprise. En effet, selon le cycle de collecte de l'ancienne ERG, le volet des avantages sociaux était enquêté tous les deux ans en alternance entre les établissements du secteur privé et du secteur public (secteur « autre public » et administration québécoise). Ainsi, en 2005, l'Institut a recueilli les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail auprès des établissements du secteur privé, alors qu'en 2004, il a recueilli ceux de l'administration québécoise et des établissements du secteur « autre public » à l'exception des administrations municipales. Ainsi, la période de référence pour le coût des avantages sociaux qui a servi à l'imputation des données manquantes est l'année 2004 pour le secteur privé et l'année 2003 pour le secteur « autre public ». Toutefois, en ce qui concerne les administrations municipales, la période de référence est l'année 2000, puisque ce volet a été enquêté pour la dernière fois en 2001.

Dans l'administration québécoise, l'année 2007 sert de référence pour les coûts des assurances collectives et des régimes de retraite[23]; les débours liés aux heures chômées payées sont calculés pour la période du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007.

Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2009, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2008 pour les entreprises des groupes de rotation B et C.

En ce qui concerne les heures régulières hebdomadaires de travail pour chacun des emplois repères, les données de l'administration québécoise et des autres secteurs sont celles en vigueur en 2009. 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 à l'effectif sont celles en vigueur en 2007, 2008 ou 2009 pour tous les secteurs, sauf pour l'administration québécoise. Dans l'administration québécoise, l'effectif des emplois repères fait référence à la période du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008.

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

Les poids associés aux emplois repères[24] sont basés sur l'effectif de l'administration québécoise le plus récent disponible, soit celui de la période de juillet 2007 à juin 2008. Cependant, le choix des emplois repères pour la partie déterministe comme pour la partie probabiliste est basé sur l'effectif de 2003. Comme une probabilité de sélection inversement proportionnelle à l'effectif a été attribuée aux emplois dans la partie probabiliste, le choix dépend de l'effectif de 2003.

Comme il a été mentionné, il y a eu des regroupements d'emplois dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux. En raison du changement de l'effectif associé aux emplois repères dans l'administration québécoise entre cette année et le moment où la sélection des emplois dans la partie probabiliste a été effectuée, un ajustement a été appliqué aux poids. L'approche utilisée consiste à redresser l'échantillon des emplois par une modification de la pondération afin de le rendre similaire à la population actuelle des emplois (en méthodologie d'enquête, cette approche s'appelle la post-stratification). En premier lieu, dans chaque catégorie, l'effectif de 2009 pour les emplois de la partie probabiliste a été déterminé. Par la suite, la pondération des emplois échantillonnés a été modifiée de manière à ce que le total de l'effectif qu'ils représentent soit égal à la somme de l'effectif de tous les emplois de la partie probabiliste. Les emplois échantillonnés dans les catégories des professionnels, des techniciens et des ouvriers ont subi des modifications mineures alors que, dans les catégories des employés de bureau et de service, ils ont été affectés par des changements importants.

Les particularités de l'administration québécoise

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. Quant au niveau 3, seules les données relatives à la fonction publique sont disponibles. Les données utilisées pour les professionnels tiennent compte des primes versées pour les emplois de niveaux de complexité « expert » et « émérite »[25].

23. Les débours au chapitre du régime de retraite ont été recueillis dans le cadre de l'ERG 2009; ils correspondent au niveau du coût du service courant de l'évaluation actuarielle aux fins des états financiers des régimes de retraite qui présente les données arrêtées au 31 décembre 2005. La part de l'employeur est de 6,4 % pour le RREGOP.

24. Voir page 37 pour plus de détails sur cette question.

25. Voir la section « La classification des emplois de la fonction publique » à la page suivante concernant les emplois de complexité supérieure.

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 « émérite » (15 %) sauf pour l'emploi « Ingénieur », pour lequel une nouvelle classification est en vigueur. Le minimum du niveau 3 est déterminé en considérant la restriction du minimum de cinq ans d'expérience pour accéder à une fonction de complexité supérieure. L'échelon qui correspond à ces cinq années est l'échelon 10; le minimum du niveau 3 est donc à l'échelon 10 majoré de la prime de 10 % (« expert »).

Les regroupements d'emplois dans le sous-secteur de la santé

Les regroupements d'emplois réalisés dans le secteur de la santé et des services sociaux n'ont pas d'impact dans l'ERG 2009 sur les appariements des corps d'emploi de ce sous-secteur aux différents emplois repères de l'enquête. En effet, l'analyse et l'appariement des nouveaux emplois aux emplois repères de l'enquête a été réalisé lors de l'ERG 2008. Ainsi, l'année dernière, ce changement a eu une incidence sur le poids de quelques emplois repères, certains des nouveaux emplois regroupant plusieurs anciens corps d'emploi qui étaient auparavant appariés à plus d'un emploi repère[26].

Les ajustements d'équité salariale

En 2006, des ententes sur l'équité salariale sont intervenues entre le gouvernement et ses salariés. Ces ententes n'ont plus aucune incidence sur les résultats de la comparaison. Elles en ont eu sur les données utilisées dans les résultats de la comparaison de 2007. En effet, le positionnement dans la nouvelle échelle a été réalisé en janvier 2007 et les six premiers ajustements ont été pris en considération dans le rapport. Les données du rapport 2008 ont été également touchées par les ententes d'équité salariale puisque le septième ajustement a été accordé le 21 novembre 2007. Une étude de sensibilité, qui avait été annoncée l'année dernière, a été diffusée en septembre 2009. Cette étude mesure l'impact des versements d'équité sur les écarts de rémunération du rapport de novembre 2007 d'une part, et fournit de l'information sur l'ensemble des versements (incluant celui du 21 novembre 2007) d'autre part.

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

L'état des conventions collectives dans l'administration québécoise

Dans l'administration québécoise, la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43), adoptée en décembre 2005, décrète les conditions de travail jusqu'au 31 mars 2010. Elle prévoit un gel des échelles salariales en 2004 et 2005 et des augmentations salariales de 2 % par année du 1er avril 2006 au 1er avril 2009 inclusivement. Donc, les taux de salaire recueillis dans l'administration québécoise comprennent l'augmentation de 2 % d'avril 2009.

La classification des emplois de la fonction publique

Le 31 juillet 2006, le Conseil du trésor a adopté la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* qui s'applique aux emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, ainsi qu'aux emplois de la catégorie du personnel professionnel, à l'exclusion des ingénieurs, des juristes, des dentistes, des médecins, des médiateurs et conciliateurs.

26. Pour plus de renseignements sur l'appariement des nouveaux emplois aux emplois repères de l'enquête, le lecteur peut consulter la section *La Méthodologie* du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, édition 2008, disponible sur le site Web de l'Institut.

Selon la directive, les primes de chef d'équipe (5 %) et de spécialiste (7 %) accordées aux professionnels de la fonction publique qui occupent ces fonctions sont remplacées par une majoration du taux de traitement du personnel dont l'emploi a été désigné « expert » ou « émérite ».

En 2009, tout comme en 2008, les données sur l'effectif fournies par le Conseil du trésor incluent les primes des niveaux « expert » et « émérite », qui s'établissent respectivement à 10 % et 15 %. La directive prévoit qu'un employé désigné pour occuper un emploi de complexité « expert » doit posséder cinq années d'expérience, alors que la désignation à un emploi de complexité « émérite » exige au moins huit années d'expérience.

En ce qui concerne la classification des emplois d'ingénieurs, elle est composée de quatre rangements. Chacun des rangements possède une échelle salariale distincte constituée de 18 échelons. Afin de représenter les niveaux de complexité des emplois repères « Ingénieur 1 » et « Ingénieur 2 », l'Institut a coupé les échelles 81 et 82 entre le septième et le huitième échelon. Les sept premiers échelons de chacune de ces échelles représentent le niveau d'entrée (niveau 1), alors que les échelons 8 à 18 correspondent au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2). Après avoir fait l'analyse des nouvelles lignes directrices émises par le Conseil du trésor concernant les tâches et les responsabilités des ingénieurs, l'Institut a associé les échelles 91 et 96 à l'emploi repère « Ingénieur 3 ».

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Les données historiques relatives aux principaux indicateurs économiques du Québec proviennent de l'Institut de la statistique du Québec, de Statistique Canada, du Conference Board du Canada et de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Les prévisions économiques proviennent de quatre organismes : la Banque Royale du Canada (BRC), la Banque de Montréal, Groupe financier (BMO), le Mouvement des caisses Desjardins du Québec (Desjardins) et le Conference Board du Canada (CBC). Des spécifications relatives aux sources de données ont été ajoutées dans l'annexe G en 2009; on identifie notamment, l'enquête source pour chacune des sections.

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

Les données trimestrielles de 2009 du produit intérieur brut (PIB) québécois en dollars constants, et de ses composantes, ainsi que les données des années 2005 à 2008 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec[27]. Quant aux données annuelles du PIB réel antérieures à 2005, elles proviennent généralement de Statistique Canada, de même que certaines autres données.

Dans ce chapitre, l'analyse se base la plupart du temps sur les taux de croissance des indicateurs. Pour l'année en cours, les taux de croissance des données trimestrielles sont calculés par rapport au trimestre précédent. L'analyse qui en découle est donc effectuée sur une courte période mettant en évidence les changements conjoncturels récents. Un élément d'analyse de long terme est également présenté pour l'année en cours : les taux de croissance cumulatifs depuis le début de l'année calculés par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Ces taux de croissance portent généralement sur le cumul de six, huit ou neuf mois selon la disponibilité des données.

Dans ce rapport, les données du PIB et de ses composantes sont exprimées en termes réels par la méthode des indices de prix en chaîne de type Fisher dont l'année de référence est 2002. Pour chacune des années sauf l'année de base, la somme des composantes diffère des totaux partiels et des totaux, parce que l'enchaînement a lieu chaque année et non plus seulement dans l'année de base. La contribution, en points de pourcentage, de chaque composante du PIB à la variation globale du PIB est toutefois présentée dans le chapitre 6.

La méthode des indices en chaîne est, depuis l'automne 2002, la méthode officielle de déflation adoptée par Statistique Canada pour les *Comptes économiques provinciaux*, et les valeurs obtenues par cette méthode constituent les données officielles du PIB réel et de ses composantes. Antérieurement, l'estimation du PIB et de ses composantes en dollars constants était obtenue par la méthode des indices de prix à pondération fixe.

L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible en termes réels; 2002 est l'année de base. L'indice des prix à la consommation (IPC) a également 2002 comme année de base.

En 2009, un ajout a été fait; en plus de présenter et d'analyser les heures de travail pour les employés à salaire fixe, le rapport se aborde également les heures de travail des employés rémunérés à l'heure (ces données proviennent de l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH) de Statistique Canada).

Par ailleurs, Statistique Canada a procédé à un remaniement de l'EERH dans le but d'accroître la qualité des données. Ces changements ont eu des effets sur les données relatives aux heures de travail et à la rémunération, et les séries des années antérieures ont fait l'objet d'une révision. Les données présentées dans ce rapport tiennent compte de ces modifications.

27. Pour les années 2005 à 2008, les données provinciales annuelles révisées de Statistique Canada ne sont disponibles qu'après la date de tombée du présent rapport.

Les tendances salariales

Les sources de données

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

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

Les conventions collectives analysées couvrent l'administration québécoise, le secteur privé et le secteur « autre public ». L'administration québécoise fait référence à la fonction publique ainsi qu'aux réseaux de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et de la santé et des services sociaux[28] Le secteur « autre public » comprend les secteurs municipal et fédéral ainsi que les entreprises publiques québécoises et les universités. Le secteur municipal inclut les municipalités et les entreprises locales. Pour sa part, le secteur fédéral comprend l'administration fédérale ainsi que les entreprises fédérales au Québec. Un autre regroupement couvre aussi l'ensemble des salariés québécois autres que ceux de l'administration québécoise, soit les « autres salariés québécois ».

Les enquêtes de planification salariale disponibles à l'Institut au moment de la rédaction de ce rapport proviennent du Groupe-conseil AON, du Conference Board du Canada, de Morneau Sobeco, de Towers Perrin, de Mercer (Canada) Limitée et du Hay Group. Les résultats de ces enquêtes touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. De plus, les répondants sont surtout des moyennes et grandes entreprises. Pour les besoins de ce rapport, les données utilisées ont trait aux augmentations des échelles et des enveloppes de salaires versés pour l'ensemble des catégories d'emplois faisant l'objet des travaux de comparaison de l'Institut. De plus, un bref aperçu des taux d'augmentation moyens des cadres est présenté. Ceux-ci sont de différents niveaux hiérarchiques selon les firmes consultées.

Les mesures de croissance salariale utilisées

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur représente, pour une année précise, l'augmentation des taux de salaire pour les employés syndiqués[29]. Cet indicateur mesure les taux d'augmentation attribués aux échelles salariales dans les conventions collectives en vigueur sans égard au moment où ces dernières ont été signées. Ainsi, toutes les conventions collectives en vigueur, peu importe l'année de signature, sont prises en compte.

Pour l'année en cours, les résultats sont toujours préliminaires puisqu'ils couvrent les trois premiers trimestres. Ils se rapportent aux conventions collectives déposées au ministère du Travail, enregistrées dans la banque de données, et ayant une clause salariale en vigueur au 15 décembre. Toutefois, certaines conventions collectives, bien qu'ayant été signées, ne font pas partie de la banque puisqu'elles n'ont pas encore été saisies. Par ailleurs, certaines conventions collectives ne font plus partie de la banque de données du Ministère, ayant expiré avant le 15 décembre[30]. Dans certains cas, la durée de la

28. Pour que le secteur « administration québécoise » soit conforme à la définition de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic* (L.R.Q, chapitre R-8.2), l'Institut a dû ajuster certaines données du ministère du Travail. Tous les organismes gouvernementaux qui ne font pas partie des régimes de négociation des trois sous-secteurs de l'administration québécoise ont été inclus dans le secteur « entreprises publiques québécoises ». À titre d'exemple, le ministère du Travail considère l'organisme Héma Québec comme faisant partie de l'administration québécoise, alors que l'Institut l'inclut plutôt dans les entreprises publiques québécoises.

29. Il s'agit de la mesure qui se rapproche le plus des augmentations d'échelles relevées par les enquêtes de planification salariale.

30. Les conventions dont la date d'expiration précède le 15 décembre de l'année analysée ne sont pas prises en compte, même si, sur le plan légal, l'employeur doit maintenir les conditions de travail qui y sont prévues (*Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, a. 59).

clause n'est pas équivalente à celle de la convention. C'est le cas notamment de certaines conventions pour lesquelles les augmentations salariales sont négociées chaque année (il n'y a pas de réouverture des clauses normatives, seulement des clauses pécuniaires). Pour éviter d'alourdir le texte, les termes « durée de la clause salariale » et « durée de la convention » sont utilisés en tant que synonymes et réfèrent à la durée de la clause salariale.

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

Le taux de croissance réelle est utilisé pour mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue en soustrayant le taux d'inflation de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation, et la croissance réelle ainsi obtenue reflète une approximation des gains ou des pertes de pouvoir d'achat des salariés. Par exemple, si la croissance des échelles salariales est supérieure à celle de l'inflation, cela se traduit par un taux réel de croissance positif reflétant le fait que le pouvoir d'achat des salariés québécois augmente. À l'opposé, si le taux réel de croissance des échelles salariales est négatif, les salariés peuvent perdre de leur pouvoir d'achat et s'appauvrir. En ce qui concerne l'année 2009, la croissance de l'IPC utilisée est celle calculée pour le Québec relativement aux neuf premiers mois de 2009 par rapport à la même période de l'année précédente. Les données sur l'IPC proviennent de Statistique Canada.

Un taux de croissance salariale réelle est calculé en vue d'étudier la situation du pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois sur une période couvrant plusieurs années. Pour ce faire, la croissance de l'indice des prix à la consommation pour une période donnée a été soustraite de la croissance nominale[31] observée pour la même période. Ce taux de croissance est basé sur les résultats observés au cours de chacune des années considérées.

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

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

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, celui des gains et celui des taux pour les conventions nouvellement signées sont calculés à partir de la classe modale, soit celle qui regroupe le plus grand nombre de salariés. Tous les trois tiennent compte des montants forfaitaires et des divers ajustements salariaux. Le calcul de ces trois indicateurs se fait à partir du maximum des échelles salariales, lorsqu'elles existent, ou du taux unique. Le calcul de ces taux ne prend pas en compte les coûts de système, c'est-à-dire l'augmentation salariale résultant d'une progression dans l'échelle. Il est important de souligner que, pour chacun de ces trois

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

indicateurs, les résultats des années les plus récentes ne sont pas définitives puisque d'autres ententes peuvent s'ajouter au fichier du ministère du Travail. Cela est particulièrement vrai pour l'année en cours.

Dans le calcul des moyennes des taux d'augmentation des conventions en vigueur, chaque convention se voit attribuer un poids en fonction du nombre de salariés couverts. Le poids accordé correspond au nombre de salariés de l'entente en vigueur pour l'année considérée.

Les perspectives salariales sont établies en utilisant les taux de croissance salariale observés dans les conventions en vigueur pour chacun des secteurs analysés (données préliminaires). Les perspectives pour l'ensemble des salariés syndiqués sont calculées en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en effectifs. Le nombre de salariés utilisé dans le calcul du poids représente une moyenne du nombre observé durant les cinq années les plus récentes pour lesquelles les données sont suffisamment représentatives. Dans le cas des employés non syndiqués, l'Institut utilise les taux d'augmentation prévus dans les enquêtes de planification pour l'ensemble de l'année en cours et pour l'année suivante. En ce qui concerne l'ensemble des salariés québécois, lorsque les données disponibles permettent de l'estimer, le taux d'augmentation est obtenu en pondérant les taux pour les syndiqués et les non-syndiqués par leur poids respectif en effectif sur le marché du travail. À cet effet, le taux de syndicalisation des six premiers mois de 2009 pour les autres salariés québécois (excluant l'administration québécoise) est estimé à 35 % selon les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA).

La couverture de l'analyse des conventions

Le tableau VI donne un aperçu du nombre de conventions collectives ainsi que du nombre de salariés syndiqués couverts par la banque du ministère du Travail à la fin du troisième trimestre de 2009. Il présente, tout d'abord, l'information sur les conventions en vigueur en 2008 et en 2009. Il fournit également la représentativité du nombre de salariés sur lequel sont basés les résultats. Cette donnée est exprimée en pourcentage du nombre moyen de salariés syndiqués des cinq dernières années.

En ce qui concerne l'administration québécoise, les conventions incluses dans la banque du ministère du Travail après trois trimestres couvrent 412 159 salariés, soit 81 % du nombre de salariés touchés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). De plus, huit conventions parmi celles déjà dans la banque pour l'administration québécoise, regroupant 111 303 salariés, présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi. Ces taux comprennent des correctifs pouvant correspondre[32] aux ajustements salariaux versés les 21 novembre 2003, 2004 et 2005 à titre d'avance sur les correctifs d'équité salariale, aux ajustements aux échelles salariales à la suite de l'entente sur l'équité salariale et/ou aux ajustements salariaux versés entre le 1er juillet 2003 et le 1er juillet 2005 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont, pour la période du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2007, obtenu divers rajustements salariaux, plus particulièrement ceux en lien avec l'équité salariale. L'Institut n'a toutefois pas l'information nécessaire afin de modifier, le cas échéant, les taux contenus dans la banque, ce qui lui aurait permis de dégager un portrait juste et précis des divers rajustements pour l'ensemble des salariés concernés. Compte tenu de cette situation, l'Institut a d'une part, utilisé dans ses traitements statistiques, pour 2003 à 2009 inclusivement, 508 663 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, pour 2004 à 2009, appliqué à l'ensemble de ces salariés les paramètres salariaux prévus dans la Loi. Quant aux perspectives salariales, elles se calculent à partir de la moyenne des salariés couverts entre 2004 et 2008, sauf pour l'administration québécoise. Dans ce secteur, le nombre de salariés est établi à partir de ceux visés par la Loi.

Finalement, d'autres renseignements sont fournis au tableau VI sur les ententes nouvellement signées au cours de l'année 2008 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2009.

32. L'Institut n'a actuellement pas d'information complète sur les divers ajustements touchant ces 111 303 salariés.

Tableau VI

Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées[1] et de salariés couverts[2]

Année	Type de croissance	Élément	Unité	Administration québécoise[3]	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
2008	En vigueur	Conventions	n	..	850	50	32	57	5	144	994	..
		Salariés	n	508 663	294 511	33 512	10 960	29 005	2 306	75 783	370 294	878 957
		Représentativité[4]	%	..	99,1	97,6	82,0	69,7	10,8	68,5	90,8	95,9
	Selon la date de signature	Conventions	n	0	217	21	11	17	0	49	266	266
		Salariés	n	0	59 245	25 629	4 962	17 602	0	48 193	107 438	107 438
2009	En vigueur	Conventions	n	..	689	47	22	47	2	118	807	..
		Salariés	n	508 663	251 842	27 626	7 806	26 731	456	62 619	314 461	823 124
		Représentativité[4]	%	..	84,8	80,5	58,4	64,2	2,1	56,6	77,1	89,8
	Selon la date de signature	Conventions	n	0	52	3	1	9	0	13	65	65
		Salariés	n	0	8 111	406	78	4 669	0	5 153	13 264	13 264

1 Les données se rapportant aux conventions collectives selon la date de signature excluent les ententes signées pour une première fois puisqu'aucun taux de croissance salariale ne peut être calculé

2 Nombre total de salariés couverts par des certificats d'accréditation, sans égard au statut d'emploi et sans référence à la notion d'équivalent à temps complet

3 Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43)

4 Ce pourcentage représente la proportion de salariés couverts par les conventions en vigueur pour une année donnée par rapport au nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère du Travail pour la période. Ce dernier nombre représente la moyenne de salariés couverts par une convention en vigueur au cours des cinq années précédant 2008 ou 2009 selon le cas, sauf pour l'administration québécoise. Pour ce dernier secteur, les données couvrent la totalité de ce secteur. Le nombre de salariés a été calculé à partir de ceux visés par la Loi.

Source : Ministère du Travail