

Cap sur le travail et  
la rémunération

Mars 2017 | Numéro 6

**La croissance salariale chez les syndiqués des administrations  
québécoise et municipale de 2000 à 2015<sup>1</sup>**

par Vladimir Racila

Le monde municipal suscite de l'intérêt dans l'actualité en raison, notamment, de la réforme du financement des régimes de retraite prévue par la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal (projet de loi n° 110), sanctionnée le 2 novembre 2016. De plus, le projet de loi n° 122 vise, entre autres, à reconnaître le statut de gouvernance de proximité aux municipalités et à augmenter à ce titre leur autonomie et leurs pouvoirs dans la gouvernance des municipalités. Les coûts de main-d'œuvre constituent alors un élément-clé, étant donné la proportion qu'ils représentent dans les budgets municipaux.

Dans ce contexte, le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, qui compare la rémunération globale de l'administration québécoise (fonction publique, éducation et santé et services sociaux) avec celle d'autres secteurs de comparaison, dont les municipalités de 25 000 habitants et plus<sup>2</sup>, présente les écarts de rémunération. Pourtant,

les résultats de cette publication ne présentent pas de comparaison où l'administration municipale est le secteur de base. En effet, c'est l'administration québécoise qui l'est. Cela signifie que les résultats, par emplois comparés, peuvent être utilisés pour éclairer la situation, mais pas les coûts moyens pour les catégories d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères puisqu'ils reflètent la structure de l'effectif et de la rémunération de l'administration québécoise et non celle de l'administration municipale.

Toutefois, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) diffuse également, annuellement, des résultats dans un contexte plus large que les emplois retenus pour la comparaison de l'administration québécoise. Ces analyses touchent, entre autres, les résultats relatifs à la rémunération des employés syndiqués des administrations municipales<sup>3</sup> à partir des conventions collectives enregistrées dans la banque de données du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

**Des données représentatives  
pour environ 80 % des syndiqués  
municipaux**

En 2015, selon le MTESS, 186 400 Québécois sont syndiqués dans les fonctions publiques fédérale et provinciale ainsi que dans les administrations municipales et locales<sup>4</sup>. En distinguant ceux des fonctions publique et fédérale, il est possible d'estimer qu'environ 77 840 sont syndiqués dans les administrations municipales, locales et régionales (voir la figure 1).

Notre étude se base sur la banque de conventions collectives du MTESS, enregistrées au troisième trimestre de 2016, qui porte sur les conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs, regroupant généralement les villes de 20 000 habitants et plus<sup>5</sup>. L'ensemble des employés municipaux couverts par les conventions enregistrées dans la banque (c'est-à-dire celles en vigueur et celles expirées depuis moins de trois ans, peu importe la taille de l'unité d'accréditation) se chiffrent

1. Les données de l'année complète de 2016 n'étant pas disponibles lors de la production de cette capsule.
2. L'univers visé compte 45 villes de 25 000 habitants et plus. Ces municipalités couvrent 67 % de la population totale du Québec (8 263 600 habitants au 1<sup>er</sup> juillet 2015). Source: Répertoire des divisions territoriales de l'ISQ.
3. Le lecteur trouvera les résultats pour les autres segments de marché sur le site Web de l'ISQ à l'adresse suivante : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca).
4. Sous-secteur 91 du *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord*. Les administrations locales sont des établissements dont l'activité principale, qui est de nature gouvernementale, touche les activités législatives, la taxation, le maintien de l'ordre et de la sécurité publics et la gestion des programmes des administrations locales.
5. Toutes les villes enregistrées dans la banque de données du MTESS au troisième trimestre de 2016 ont une population d'au moins 20 000 habitants, sauf deux (population d'un peu moins de 20 000 habitants). Les municipalités de 20 000 habitants et plus, au nombre de 57, représentent 70 % de la population totale du Québec.

à 64 510, soit une proportion d'environ 83 % de l'ensemble des salariés des administrations municipales, locales et régionales au Québec.

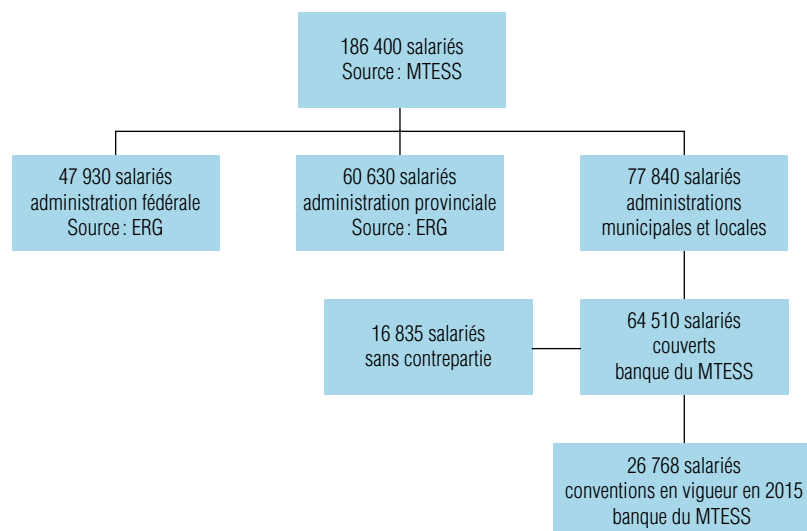
La banque de données du MTESS présente, à partir des clauses salariales en vigueur le 15 décembre de l'année analysée, le taux de croissance salariale consenti aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi où se trouve le plus grand nombre d'employés dans la convention. Les taux de croissance peuvent inclure, outre les augmentations de base, les rajustements liés à l'équité salariale, une restructuration des échelles, un changement de mode de rémunération ou un montant forfaitaire.

Il est important de souligner que les augmentations de base concernent l'ajustement d'un taux fixe ou d'une structure salariale (échelle). Les cols bleus syndiqués sont la plupart du temps rémunérés à un taux fixe, par conséquent leur croissance salariale correspond aux taux consentis dans les conventions collectives. Les cols blancs syndiqués sont, par contre, plus souvent rémunérés selon une échelle salariale. Leur croissance salariale correspond alors à l'ajustement du maximum de l'échelle sans prendre en compte l'augmentation salariale résultant de la progression dans l'échelle. Pour cette catégorie, la croissance salariale se rapproche le plus des augmentations des échelles.

Les conventions collectives dont l'emploi modal n'a pas de contrepartie dans le marché de comparaison sont exclues de l'analyse. Dans l'administration québécoise, par exemple, les conventions collectives, dont les emplois modaux font partie de la liste suivante, ont été exclues : les enseignants, les conseillers pédagogiques, les éducateurs en service de garde, les infirmiers et les infirmiers auxiliaires, les préposés aux bénéficiaires, les constables spéciaux, les médecins et les agents des services correctionnels. Dans l'administration municipale, les conventions collectives, dont les emplois

Figure 1

### Nombre de syndiqués québécois dans les fonctions publiques fédérale et provinciale ainsi que dans les administrations municipales et locales



modaux font partie de la liste suivante, sont exclues de l'analyse : les pompiers, les policiers, les brigadiers scolaires et les chauffeurs-opérateurs d'appareils motorisés. Après les retraits, les nombres d'employés comparés dans les administrations québécoise et municipale sont respectivement de 188 463<sup>6</sup> et de 47 675, enregistrés dans la banque de données du MTESS au troisième trimestre de 2016.

Le tableau 1 présente la répartition des conventions et des employés municipaux enregistrés selon la taille de l'unité d'accréditation et de celles potentiellement couvertes par la banque de données du MTESS. Les ententes en vigueur représentent 56 % (26 768 salariés – voir la figure 1) de l'ensemble des salariés potentiellement couverts par la banque de données du Ministère, répartis dans

Tableau 1

### Nombre de conventions et d'employés syndiqués comparables selon la taille de l'unité d'accréditation, administration municipale, Québec, 2015

Taille de l'unité d'accréditation	Conventions de 50 cols blancs et plus ou 100 cols bleus et plus <sup>1</sup> en vigueur		Ensemble des conventions <sup>2</sup> en vigueur et échues	
	Nombre	Employés	Nombre	Employés
Moins de 200 employés	36	3 622	505	15 832
200 – 499 employés	9	2 459	16	4 841
500 – 999 employés	5	3 252	10	6 679
1 000 employés et plus	3	17 435	5	20 323
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>26 768</b>	<b>536</b>	<b>47 675</b>

1. Conventions en vigueur le 15 décembre 2015.

2. Toutes les conventions en vigueur le 15 décembre 2015 et celles dont la clause salariale est échue depuis moins de trois ans. Consulté le 14 février 2017.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

6. Ce nombre est moins élevé qu'en 2014 (274 782), car certains groupes d'employés étaient encore en négociation en 2015, par exemple l'Association des avocats et notaires de l'État québécois, l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

53 conventions. Parmi ces ententes, deux d'entre elles se trouvent dans les villes de moins de 20 000 habitants (très petite taille), 23 dans les municipalités de 20 000 à 49 999 habitants (petite taille), 10 dans les municipalités de 50 000 à 99 999 habitants (taille intermédiaire) et 18 dans les villes de 100 000 habitants et plus (grande taille).

Passons maintenant proprement aux résultats sur les taux de croissance. La section suivante présente le nombre de conventions collectives et des employés couverts dans les administrations québécoise et municipale ainsi que le taux de croissance nominal et réel pour les années 2014 et 2015. L'administration municipale est ventilée selon trois strates de taille : 20 000 à 49 999 habitants, 50 000 à 99 999 habitants et 100 000 habitants et plus.

### Croissance salariale réelle plus forte en 2015 qu'en 2014, tant dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale

Dans l'administration québécoise, le taux de croissance salariale nominal octroyé en 2014 est de 2,0 % (voir tableau 2). Une augmentation des échelles salariales de 1,0 % a été accordée dans ce secteur le 31 mars 2015, date à laquelle les conventions collectives ont expiré. La plupart des conventions ont été renouvelées en 2016. Ces conventions accordent une rémunération additionnelle (non intégrée aux échelles salariales) qui correspond à un montant forfaitaire de 500 \$, soit environ 1 % du salaire pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016. Par ailleurs, pour contrer les problèmes d'attraction et de rétention de personnel pour des emplois d'ouvriers spécialisés (électricien, machiniste, électricien principal, mécanicien de machines fixes, menuisier d'atelier/charpentier-menuisier, peintre, mécanicien en plomberie-chauffage et ouvrier certifié d'entretien [sous certaines conditions]), une prime de 10 % est versée à ces employés en sus du salaire de base. Pour l'année 2015, le taux de croissance (2,4 %), plus élevé de 0,4 point de pour-

centage qu'en 2014, inclut l'augmentation de 1,0 %, accordée le 31 mars 2015, la rémunération additionnelle d'environ 1 %, qui a été versée du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, et la prime d'attraction et de rétention (10 % du salaire de base) pour certains emplois d'ouvriers.

Dans l'administration municipale, le taux de croissance salariale nominal était respectivement de 2,2 % et de 2,1 % pour 2014 et 2015. L'analyse des conventions et des employés montre que 49 conventions (25 382 salariés) sont en vigueur, tant en 2014 qu'en 2015. En ce qui concerne la taille des municipalités, tout comme pour l'ensemble des municipalités, les taux de croissance varient de 0,1 point de pourcentage, entre 2014 et 2015, dans les villes de 20 000 à 49 999 habitants et dans celles de 100 000 et plus, alors que les municipalités de taille intermédiaire présentent le même taux pour chaque année (2,4 %). Les villes de 100 000 habitants et plus montrent une croissance salariale un peu plus faible que les villes de moins de 100 000 habitants, tant en 2014 qu'en 2015 (respectivement 2,2 % et 2,1 %).

Lorsqu'on compare la croissance salariale de l'administration québécoise à celle de l'administration municipale, le taux est plus élevé dans ce dernier secteur

Tableau 2

#### Croissance salariale pour les employés syndiqués avec contrepartie dans les administrations québécoise et municipale, Québec, 2014 et 2015

Secteur	Employés		Taux de croissance			
			nominal		réel	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
	n		%			
Administration québécoise <sup>1</sup>	274 782	188 463	2,0	2,4	0,6	1,3
Administration municipale	29 330	26 768	2,2	2,1	0,8	1,0
20 000 – 49 999 habitants <sup>2</sup>	2 702	2 339	2,4	2,3	1,0	1,2
50 000 – 99 999 habitants	2 001	1 603	2,4	2,4	1,0	1,3
100 000 habitants et plus	24 627	22 826	2,2	2,1	0,8	1,0
Croissance de l'IPC					1,4	1,1

1. Pour l'année 2015, le taux de croissance inclut l'augmentation de 1,0 % des échelles salariales versée le 31 mars 2015, la rémunération additionnelle, d'environ 1 %, qui a été versée du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, et la prime d'attraction et de rétention chez certains employés ouvriers (10 % du salaire de base).

2. Toutes les villes enregistrées dans la banque de données du MTESS au troisième trimestre de 2016 ont une population d'au moins 20 000 habitants, sauf deux (population d'un peu moins de 20 000 habitants).

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.  
Compilation : Institut de la statistique du Québec.

en 2014, tant pour l'ensemble que pour les trois strates de taille, mais la situation inverse est observée en 2015, sauf pour les villes de taille intermédiaire, où le taux est identique. Il faut préciser par contre que les données de 2014 et 2015 sont provisoires, tant dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale, puisque les conventions qui seront déposées ultérieurement dans la banque de données du MTESS auront un effet rétroactif. Ce qui veut dire que lorsque les ententes présentement expirées seront enregistrées, le portrait pourrait être différent de celui diffusé dans cet article.

Les taux en vigueur sont mis en relation avec la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour faire ressortir la croissance réelle et ainsi mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois. Le taux de croissance nominal moyen est supérieur à celui du taux d'inflation dans toutes les ventilations en 2014 et en 2015. Cependant, le pouvoir d'achat a été plus élevé en 2015 en raison de la diminution de l'IPC de 1,4 % à 1,1 % sur 12 mois.

## Croissance salariale plus faible chez les cols bleus de l'administration québécoise par rapport à leurs homologues municipaux en 2014

La croissance salariale varie-t-elle selon que l'on soit col bleu ou col blanc ? Pour ce qui est des syndiqués de l'administration québécoise, les taux sont identiques en 2014 et 2015 pour les deux catégories (voir tableau 3). Cependant, les emplois modaux de cols blancs sont généralement assujettis à une échelle dont l'étendue est habituellement uniforme d'un emploi à l'autre selon la catégorie : professionnel, technique ou de bureau. La progression des échelles se fait plus rapidement les premières années (l'ajustement salarial est alors plus grand) pour se faire annuellement par la suite (ajustement salarial moins grand).

Les cols blancs municipaux affichent un taux d'augmentation des structures salariales similaire à celui de leurs homologues de l'administration québécoise en 2014, alors que les cols bleus muni-

cipaux montrent une croissance salariale de 0,3 point de pourcentage plus élevée que leurs collègues de l'administration québécoise (2,3 % contre 2,0 %). Ce dernier constat est également valable pour les cols bleus des villes de petite (20 000 à 49 000 habitants) et de grande (100 000 habitants et plus) taille, alors que ceux des municipalités de taille intermédiaire présentent une différence plus élevée (2,5 % contre 2,0 %).

Lorsque l'analyse porte sur l'administration municipale seulement, les cols bleus affichent un taux d'augmentation des échelles supérieur à celui des cols blancs, dans l'ensemble de l'administration municipale et dans les villes de grande taille en 2014. La situation inverse est observée en 2015 dans les municipalités de 20 000 à 49 999 habitants, où les cols blancs ont bénéficié d'une augmentation plus

élevée. Dans les autres cas, tant en 2014 qu'en 2015, la différence des taux entre les cols bleus et les cols blancs est de 0,1 point de pourcentage.

Lorsqu'uniquement les cols bleus sont pris en compte, le taux d'augmentation dans l'ensemble des municipalités et dans les villes de 100 000 habitants et plus est de 2,3 % en 2014 et de 2,2 % en 2015. Le taux est le même dans les municipalités de taille intermédiaire pour les deux années (2,5 %), alors qu'il a diminué de 2014 à 2015 dans les villes de 20 000 à 49 999 habitants (2,3 % contre 2,1 %).

Quant aux cols blancs, ils présentent une augmentation identique pour les deux années dans l'ensemble des municipalités (2,1 %) et dans les trois strates de taille (2,4 % dans les deux premières strates et 2,1 % dans la dernière).

Tableau 3

### Croissance salariale pour les employés syndiqués avec contrepartie dans les administrations québécoise et municipale, par catégorie d'emplois, Québec, 2014 et 2015

Secteur et catégorie d'emplois	Employés		Taux de croissance			
			nominal		réel	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
	n		%			
Administration québécoise <sup>1</sup>						
Cols bleus	79 897	16 010	2,0	2,4	0,6	1,3
Cols blancs	194 885	172 453	2,0	2,4	0,6	1,3
Administration municipale						
Cols bleus	12 285	11 015	2,3	2,2	0,9	1,1
Cols blancs	17 045	15 753	2,1	2,1	0,7	1,0
20 000 – 49 999 habitants <sup>2</sup>						
Cols bleus	705	582	2,3	2,1	0,9	1,0
Cols blancs	1 997	1 698	2,4	2,4	1,0	1,3
50 000 – 99 999 habitants						
Cols bleus	856	632	2,5	2,5	1,1	1,4
Cols blancs	1 145	971	2,4	2,4	1,0	1,3
100 000 habitants et plus						
Cols bleus	10 724	9 801	2,3	2,2	0,9	1,1
Cols blancs	13 903	13 084	2,1	2,1	0,7	1,0
Croissance de l'IPC					1,4	1,1

1. Pour l'année 2015, le taux de croissance inclut l'augmentation de 1,0 % des échelles salariales versée le 31 mars 2015, la rémunération additionnelle, d'environ 1 %, qui a été versée du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, et la prime d'attraction et de rétention chez certains employés ouvriers (10 % du salaire de base).

2. Toutes les villes enregistrées dans la banque de données du MTESS au troisième trimestre de 2016 ont une population d'au moins 20 000 habitants, sauf deux (population d'un peu moins de 20 000 habitants).

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.



Lorsque l'IPC est mis en parallèle, tant les cols bleus que les cols blancs de chaque ventilation montrent une croissance réelle positive, qui augmente de 2014 à 2015 en raison de l'évolution de l'IPC. Tous les syndiqués des administrations québécoise et municipale ont bénéficié de taux d'augmentation plus élevés que l'IPC pour chaque année. Cependant, dans les municipalités, tous les salariés n'ont pas bénéficié du même taux de croissance, comme c'est le cas pour les salariés de l'administration québécoise en 2014, et de la majorité en 2015. Quelle est alors la répartition des employés municipaux en fonction de la croissance salariale en 2014 et 2015 ? C'est ce que présente la prochaine section pour l'ensemble de l'administration municipale et les trois strates de taille.

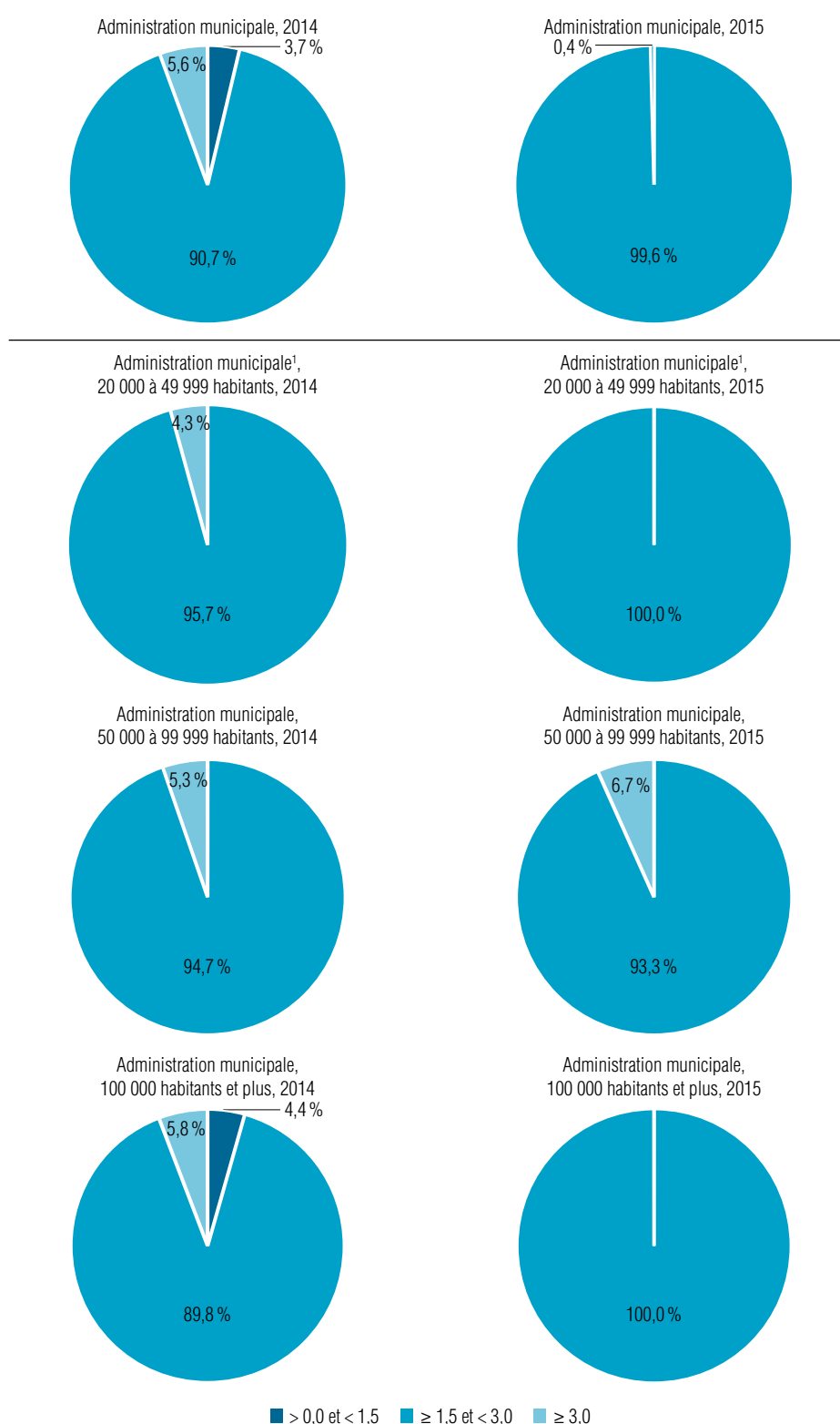
**La plupart des employés de l'administration municipale ont bénéficié des taux de croissance se situant entre 1,5 % et 2,9 %, mais la proportion est plus forte en 2015, sauf dans les villes de taille intermédiaire**

Près de 91 % des employés de l'administration municipale en 2014 et la quasi-totalité en 2015 ont bénéficié des taux de croissance se situant entre 1,5 % et 2,9 % (voir figure 2). Par contre, en moyenne, les salariés ont obtenu de meilleurs taux en 2014 qu'en 2015. En effet, en 2014, la majorité des salariés (86,3 %) était dans la tranche de 2,0 % à 2,5 %, alors qu'en 2015, 56,8 % des salariés bénéficiaient d'une augmentation allant de 1,5 % à 2,0 %.

La proportion de l'ensemble des syndiqués municipaux recevant une augmentation de leur structure salariale égale ou supérieure à 3,0 % est de 5,6 % en 2014, alors qu'elle est presque inexistante en 2015 (0,4 %). En 2014, 3,7 % des employés montrent un taux de croissance supérieur à 0,0 %, mais inférieur à 1,5 %, et aucun en 2015. Il n'y a pas eu de gel ou de baisse des taux de salaire dans l'administration municipale pour les deux années.

Figure 2

### Répartition des salariés syndiqués avec contrepartie selon la croissance salariale, administration municipale, Québec, 2014 et 2015



1. Toutes les villes enregistrées dans la banque de données du MTESS au troisième trimestre de 2016 ont une population d'au moins 20 000 habitants, sauf deux (population d'un peu moins de 20 000 habitants).

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

En ce qui concerne la taille des municipalités, les grandes villes affichent des paramètres comparables à ceux de l'ensemble des municipalités. En effet, la plupart de l'effectif (89,8 %) montre en 2014 des taux de croissance qui varient de 1,5 % à 2,9 %. En 2015, tous les employés affichent une croissance se situant entre 1,5 % et 2,9 %. Ce dernier constat est également valable pour les villes de 20 000 à 49 999 habitants.

En 2014, 95,7 % des employés des municipalités de 20 000 à 49 999 habitants montrent des taux qui varient de 1,5 % à 2,9 %. Les employés restants ont bénéficié des taux de 3,0 % ou plus.

Dans les municipalités de taille intermédiaire, la proportion des employés qui ont reçu en 2014 des taux de salaire allant de 1,5 % à 2,9 % est de 94,7 %, et 5,3 % ont connu des taux de 3,0 % ou plus. En 2015, les proportions de l'effectif selon les deux intervalles de croissance mentionnés sont comparables à celles de l'année précédente (respectivement 93,3 % et 6,7 %).

Après l'analyse des taux de croissance nominal et réel des échelles salariales pour les deux dernières années, la section suivante présente les taux sur une période plus longue, soit de 2000 à 2015 pour l'administration québécoise et l'administration municipale ventilée selon la taille.

## Croissance salariale des syndiqués de l'administration québécoise plus faible la plupart du temps

Dans l'administration québécoise, les premières années de la période montrent le taux de croissance salariale nominal le plus élevé (voir tableau 4). Cette situation s'explique par des conventions collectives négociées en décembre 1999, qui accordaient des augmentations d'échelles salariales de base de 2,5 % les 1<sup>er</sup> janvier 2000, 2001 et 2002. De plus, certains groupes de salariés ont obtenu des ajustements salariaux et montants forfaitaires en sus des augmentations

de base des échelles en 2000 et 2001 ; ainsi, l'administration québécoise affiche un taux de 2,8 %.

Après cet intervalle, le taux commence à décroître jusqu'à un gel d'échelle en 2004 et 2005 à la suite de l'adoption de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Cette loi prévoyait un gel de deux ans et, ensuite, octroyait 2,0 % pour les quatre années suivantes.

Il faut cependant noter que les taux de 2002 à 2007 ne comprennent pas tous les rajustements dont les salariés auraient pu bénéficier, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

Les conventions dans l'administration québécoise montrent des taux plus faibles de 2010 à 2013 que ceux entre 2006 et 2009.

Pour mieux comprendre l'évolution de la rémunération dans l'administration municipale entre 2000 et 2015, il faut faire un retour sur l'application de la loi sur la réduction des coûts de main-d'œuvre et celle concernant la réorganisation territoriale municipale (fusion).

En mars 1998, le gouvernement du Québec adoptait la Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal. Cette loi faisait suite au transfert de responsabilités de 375 millions de dollars (M\$) du gouvernement aux municipalités, dont 235 M\$ devaient résulter de la diminution de la masse salariale, montant à répartir entre les municipalités.

Chaque organisme municipal devait s'entendre avec ses salariés sur un processus de réduction des coûts de main-d'œuvre (par exemple des modifications ou un gel aux structures salariales) à mettre en place à compter de l'exercice financier 1998. L'objectif était exprimé en pourcentage du total des dépenses annuelles relatives à la rémunération et aux avantages sociaux de l'exercice financier 1997. Il ne pouvait excéder 6 %. Les municipalités pouvaient négocier avec

les associations de salariés des ententes permettant d'atteindre cet objectif. Si aucune entente n'était conclue au moment de l'adoption de la Loi, celle-ci prévoyait l'intervention d'un médiateur-arbitre qui devait, en cas de mésentente, imposer un règlement assurant le plein effet de la réduction des coûts de main-d'œuvre.

Les mesures de réduction de coûts découlant de la Loi ont pu être effectuées au-delà de l'exercice financier de 1998, ce qui peut expliquer en partie la croissance salariale plus faible de l'administration municipale par rapport à celle de l'administration québécoise en 2000 et 2001, notamment en 2000.

Pour ce qui a trait à la Loi sur la réorganisation municipale, le gouvernement a accepté de reporter l'application de la Loi sur l'équité salariale du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2005 pour plusieurs municipalités québécoises, ce qui peut mettre en contexte les taux plus élevés pour l'administration municipale au milieu de la période.

L'analyse des années 2000 à 2015 montre que dans l'administration municipale, l'année 2000 présente le taux le plus bas de la période (0,9 %). Pour les autres années, la croissance salariale est égale ou dépasse 2,0 %, à l'exception de l'année 2012 (1,7 %). Un sommet est observé en 2010 (2,7 %).

L'examen de la période montre que le taux d'augmentation dans l'administration municipale a été plus souvent égal ou supérieur à celui de l'administration québécoise. La différence des taux la plus élevée (2,2 points de pourcentage) est observée en 2005 et en 2010 ainsi qu'en 2004 (2,0 points de pourcentage).

Selon la taille des municipalités, le taux de croissance salariale nominal dans les villes de 20 000 à 49 999 habitants a été supérieur à ceux de deux autres strates de taille pendant cinq années de la période. Les taux dans les villes de petite taille (20 000 à 49 999 habitants) ont varié de 1,9 % (2000) à 3,1 % (2002). Dans les municipalités de taille intermédiaire, la croissance salariale a été plus élevée

Tableau 4

**Évolution de la croissance salariale pour les employés syndiqués avec contrepartie dans les administrations québécoise et municipale, Québec, 2000-2015**

Année		Administration québécoise	Administration municipale			
			Ensemble	20 000 – 49 999 habitants <sup>1</sup>	50 000 – 99 999 habitants	100 000 habitants et plus
Taux de croissance (%)						
2000	nominal	2,8	0,9	1,9	2,0	0,5
	réel	0,3	−1,6	−0,6	−0,5	−2,0
2001	nominal	2,8	2,1	2,1	2,1	2,1
	réel	0,5	−0,2	−0,2	−0,2	−0,2
2002 <sup>2</sup>	nominal	2,5	2,2	3,1	2,2	2,0
	réel	0,5	0,2	1,1	0,2	0,0
2003 <sup>2</sup>	nominal	2,0	2,2	2,8	1,5	2,3
	réel	−0,5	−0,3	0,3	−1,0	−0,2
2004 <sup>2</sup>	nominal	0,0	2,0	2,8	2,5	2,0
	réel	−2,0	0,0	0,8	0,5	0,0
2005 <sup>2</sup>	nominal	0,0	2,2	2,2	2,6	2,2
	réel	−2,2	−0,1	−0,1	0,3	−0,1
2006 <sup>2</sup>	nominal	2,0	2,3	2,4	2,5	2,3
	réel	0,3	0,6	0,7	0,8	0,6
2007 <sup>2</sup>	nominal	2,0	2,4	2,5	3,0	2,2
	réel	0,4	0,8	0,9	1,4	0,6
2008	nominal	2,0	2,0	2,2	1,5	2,0
	réel	−0,1	−0,1	0,1	−0,6	−0,1
2009	nominal	2,0	2,1	2,0	1,9	2,1
	réel	1,4	1,5	1,4	1,3	1,5
2010	nominal	0,5	2,7	2,6	2,7	2,7
	réel	−0,7	1,5	1,4	1,5	1,5
2011 <sup>3</sup>	nominal	0,8	2,5	2,9	2,7	2,4
	réel	−2,1	−0,5	−0,1	−0,3	−0,6
2012 <sup>4</sup>	nominal	1,5	1,7	2,6	2,6	1,5
	réel	−0,6	−0,4	0,5	0,5	−0,6
2013 <sup>5, 6</sup>	nominal	1,8	2,5	2,2	2,3	2,5
	réel	1,1	1,8	1,5	1,6	1,8
2014 <sup>5</sup>	nominal	2,0	2,2	2,4	2,4	2,2
	réel	0,6	0,8	1,0	1,0	0,8
2015 <sup>7</sup>	nominal	2,4	2,1	2,3	2,4	2,1
	réel	1,3	1,0	1,2	1,3	1,0

1. Toutes les villes enregistrées dans la banque de données du MTESS au troisième trimestre de 2016 ont une population d'au moins 20 000 habitants, sauf deux (population d'un peu moins de 20 000 habitants).

2. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux liés à l'équité salariale.

3. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2011 est de 0,75 % (soit 0,8 %, arrondi à une décimale).

4. À partir de 2012, les augmentations dans l'administration québécoise sont constituées de paramètres fixes et variables. Le taux inclut le paramètre variable de 0,5 %.

5. L'évolution du PIB du Québec en 2013 et en 2014 n'a pas permis d'ajouter un taux variable pour ces deux années. Les échelles salariales de l'administration québécoise ont été majorées de 1,0 % le 31 mars 2015 comme le prévoient les clauses salariales des conventions. Ce taux d'ajustement a été établi en fonction de la croissance de l'IPC entre 2010 et 2015 et les taux de variation annuels du PIB (en dollars courants) de 2010 à 2013.

6. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2013 est de 1,75 % (soit 1,8 %, arrondi à une décimale).

7. Pour l'année 2015, le taux de croissance inclut l'augmentation de 1,0 % des échelles salariales versées le 31 mars 2015, la rémunération additionnelle, d'environ 1 %, qui a été versée du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, et la prime d'attraction et de rétention chez certains employés ouvriers (10 % du salaire de base).

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

par rapport à deux autres ventilations durant cinq années de l'intervalle, les taux se situant entre 1,5 % (2003 et 2008) et 3,0 % (2007). Finalement, les grandes villes présentent des taux supérieurs durant deux années de la période. Dans cette strate, les taux ont varié entre 0,5 % (2000) et 2,7 % (2010).

Le taux de croissance nominal a eu tendance à être égal ou supérieur à celui du taux de croissance de l'IPC neuf fois au cours de la période, tant dans

l'administration québécoise que dans l'ensemble des municipalités (voir figure 3 et tableau 5). Cependant, lorsqu'un gain pour une année est observé dans les deux secteurs, il est plus élevé dans l'administration municipale, sauf en 2002 et 2015. Cinq années de la période affichent des croissances réelles négatives dans les deux secteurs à la fois.

La croissance salariale composée pour la période de 2000 à 2015 est de 30,8 % dans l'administration québécoise, de

40,1 % dans l'administration municipale, alors que l'IPC a augmenté de 33,3 %. Il en résulte pour l'administration québécoise une perte de pouvoir d'achat, lorsque seules les échelles salariales sont considérées, alors que l'administration municipale enregistre un gain.

Selon la taille, les trois strates montrent une croissance salariale composée supérieure à celle de l'IPC, soit respectivement 47,0 %, 44,0 % et 38,7 %.

Figure 3

### Évolution du taux de la croissance salariale nominal pour les employés syndiqués avec contrepartie dans les administrations québécoise et municipale et de l'IPC, Québec, 2000-2015<sup>1</sup>



1. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux liés à l'équité salariale.
  2. À partir de 2012, les augmentations dans l'administration québécoise sont constituées de paramètres fixes et variables. Le taux inclut le paramètre variable de 0,5 %.
  3. L'évolution du PIB du Québec en 2013 et en 2014 n'a pas permis d'ajouter un taux variable pour ces deux années. Les échelles salariales de l'administration québécoise ont été majorées de 1,0 % le 31 mars 2015 comme le prévoient les clauses salariales des conventions. Ce taux d'ajustement a été établi en fonction de la croissance de l'IPC entre 2010 et 2015 et les taux de variation annuels du PIB (en dollars courants) de 2010 à 2013.
  4. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2013 est de 1,75 % (soit 1,8 %, arrondi à une décimale).
- Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.  
Compilation : Institut de la statistique du Québec.



## Méthodologie des tendances salariales

### Source

Les données proviennent des conventions collectives déposées au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au troisième trimestre de 2016. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de 50 cols blancs et plus, de 100 cols bleus et plus ou à des unités où ces deux critères sont considérés simultanément pour les conventions dites « mixtes ». Les données pour les dernières années sont provisoires, parce que les conventions enregistrées dans la banque du Ministère ultérieurement ont un effet rétroactif et complètent l'information.

### Croissance salariale

La croissance salariale est analysée à partir des clauses salariales en vigueur le 15 décembre de l'année analysée. Le taux de croissance salariale nominal pour une année est calculé à partir des taux consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi où se trouve le plus grand nombre d'employés dans la convention. Outre les augmentations de base, les taux de croissance peuvent inclure des rajustements liés à l'équité salariale, une restructuration des échelles, un changement de mode de rémunération ou un rattrapage salarial. Le calcul se fait à partir du maximum des échelles salariales, lorsqu'elles existent, ou du taux unique. Le calcul ne prend pas en compte l'augmentation salariale résultant d'une progression dans l'échelle. Il s'agit alors de la mesure qui se rapproche le plus des augmentations d'échelles.

Le taux de croissance réelle est utilisé pour éliminer l'effet de l'inflation et ainsi mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. Comme seules les augmentations aux structures salariales sont prises en compte, la mention d'une « perte de pouvoir d'achat » doit être interprétée avec prudence. En effet, les employés visés peuvent avoir bénéficié d'une progression dans leur échelle. La croissance réelle est obtenue à l'aide de l'équation de Fisher :

$$\text{Taux de croissance réel} = \frac{\text{Taux de croissance nominal} + 1}{\text{Taux d'inflation} + 1} - 1$$

### Secteurs

L'*administration québécoise* fait référence à la fonction publique ainsi qu'aux réseaux de l'éducation (commissions scolaires et collèges) et de la santé et des services sociaux, en conformité avec la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic (L.R.Q, chapitre R-8.2). Les conventions collectives retenues sont celles usuellement présentes dans la banque de données et dont la taille correspond aux critères définis par le MTESS, soit les conventions de 100 cols bleus et plus, de 50 cols blancs et plus ou celles où ces deux critères sont pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ». Par contre, certains emplois (enseignants, éducateurs, infirmières, etc.) ne font pas partie de l'analyse puisqu'ils n'ont pas de contrepartie dans l'administration municipale.

La très grande majorité de ces ententes prévoyait, du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2015, des augmentations salariales constituées de paramètres fixes et de paramètres variables. Les paramètres fixes sont les suivants : 0,5 % le 1<sup>er</sup> avril 2010, 0,75 % le 1<sup>er</sup> avril 2011, 1,0 % le 1<sup>er</sup> avril 2012, 1,75 % le 1<sup>er</sup> avril 2013 et 2,0 % le 1<sup>er</sup> avril 2014. En ce qui concerne les paramètres variables, leur application se fait en fonction de l'évolution du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec et de l'inflation. Ainsi, une augmentation de 0,5 % a été intégrée au paramètre fixe en 2012. Pour les autres années, la conjoncture économique a exclu le paramètre variable. Une augmentation de 1,0 % a toutefois été octroyée le 31 mars 2015, le dernier jour où les conventions collectives étaient en vigueur. Les conventions renouvelées en 2016 accordent, pour l'année 2015, une augmentation des échelles salariales de 1,0 % le 31 mars 2015, un montant forfaitaire, d'environ 1 % du salaire, versé du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, et une prime d'attraction et de rétention (10 % du salaire de base) pour certains emplois d'ouvriers.

L'*administration municipale* n'est formée que de municipalités. Elle ne comprend pas les entreprises publiques locales telles que les sociétés de transport, les régies intermunicipales, les municipalités régionales de comté. Tout comme pour l'administration québécoise, certains emplois (pompiers, policiers, etc.) sans contrepartie de l'administration municipale sont exclus de l'analyse.

### Catégories d'emplois

Le terme *cols bleus* désigne généralement les employés travaillant hors des bureaux (le personnel d'exécution, les ouvriers, les employés de production, de métier et de service). Le terme *cols blancs* fait référence au personnel travaillant dans les bureaux (les professionnels, les techniciens et les employés de soutien administratif).

Tableau 5

**Évolution de l'IPC au Québec, 2000 à 2015**

Année	IPC
	%
2000	2,5
2001	2,3
2002	2,0
2003	2,5
2004	2,0
2005	2,3
2006	1,7
2007	1,6
2008	2,1
2009	0,6
2010	1,2
2011	3,0
2012	2,1
2013	0,7
2014	1,4
2015	1,1

Source : Institut de la statistique du Québec.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Gabrielle Tardif, mise en page  
Esther Frève, révision linguistique  
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Nadège Jean, coordonnatrice  
Institut de la statistique du Québec  
1200, avenue McGill College, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6224)  
Télécopieur : 514 876-1767  
Courriel : nadege.jean@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives Canada  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
1<sup>er</sup> trimestre 2017  
ISSN 2369-890X (en ligne)

© Gouvernement du Québec,  
Institut de la statistique du Québec, 2016

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation  
personnelle est interdite sans l'autorisation  
du gouvernement du Québec.  
[www.stat.gouv.qc.ca/droits\\_auteur.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm)

