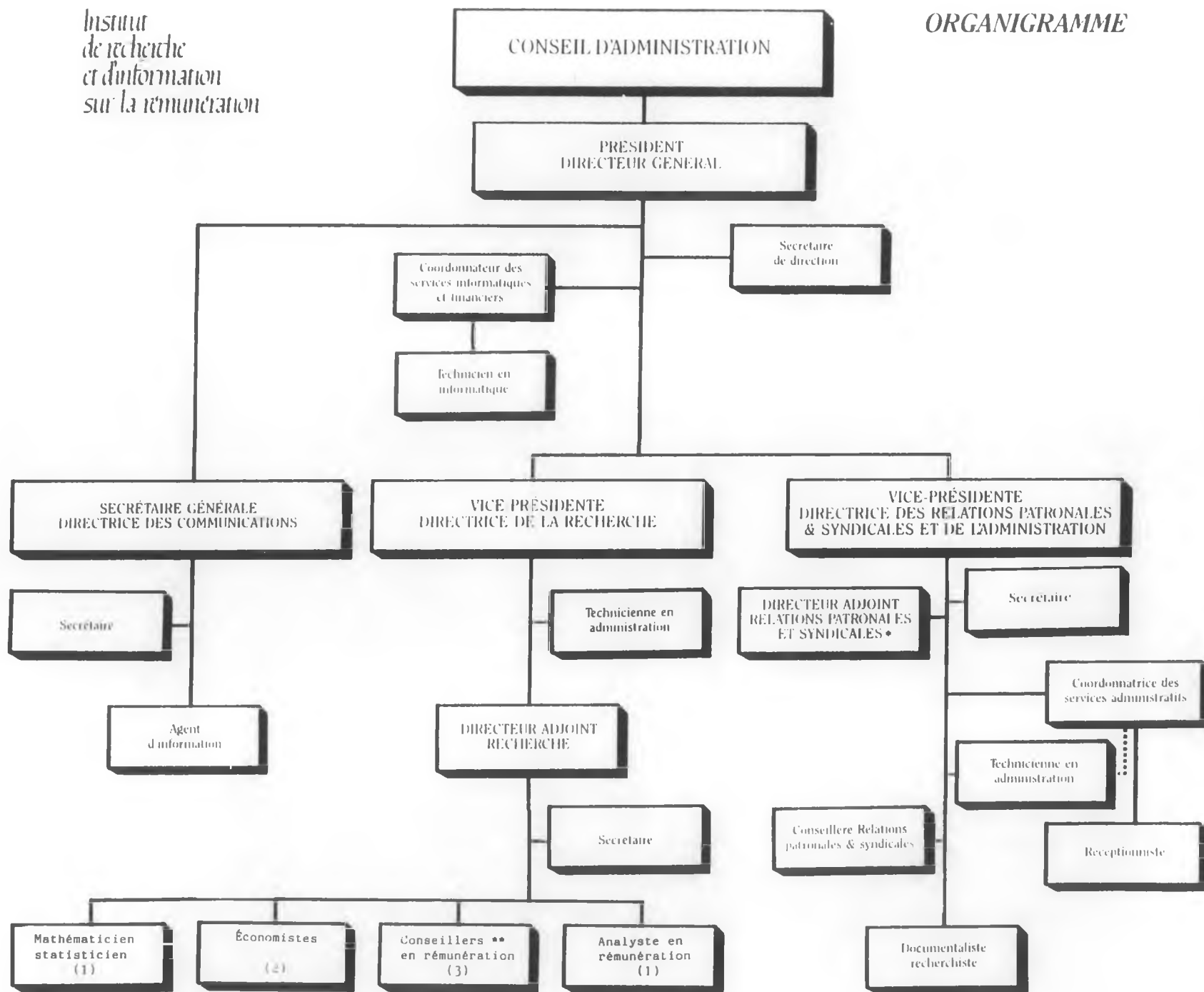


**RENSEIGNEMENTS DEMANDÉS PAR  
L'OPPOSITION OFFICIELLE  
POUR  
L'ÉTUDE DES CRÉDITS 1990-1991**

Le 23 mars 1990

**TABLE DES MATIÈRES**

Organigramme . . . . .	1
Publications régulières de l'I.R.I.R. . . . .	2
Voyages hors Québec depuis le 1er avril 1989 . . . . .	10
Dépenses en publicité . . . . .	11
Sondages effectués par ou à la demande du ministre . . . . .	12
Contrats de moins de 25 000 \$ octroyés pour des services professionnels . . . . .	13
Avis adressés par la Commission des droits de la personne . . . . .	15
Avis adressés par le Protecteur du citoyen . . . . .	16
Avis adressés par le Vérificateur général . . . . .	17
Répartition du personnel . . . . .	18



\* poste vacant au 31 mars 1990

\*\* 1 poste vacant au 31 mars 1990

## **PUBLICATIONS RÉGULIÈRES DE L'I.R.I.R.**

**TITRE: RAPPORT ANNUEL 1988-1989**

**TIRAGE: 1 100**

**COÛT: 7 880,31 \$**

### **DISTRIBUTION**

À la suite du dépôt à l'Assemblée nationale, le rapport est envoyé aux intervenants suivants:

- dépôt légal et universel;
- parties syndicales et patronales du secteur public;
- ministères et organismes du Québec;
- universités, organismes-ressources, firmes de consultants, associations et corporations professionnelles intéressées, associations patronales et syndicales en dehors du secteur public, associations de cadres;
- principaux médias;
- délégations du Québec à l'extérieur.

### **IMPRIMEUR**

Imprimerie Perry Limitée  
5020, rue Fairway  
Lachine (Québec)  
H8T 1B8



**TITRE: MISE À JOUR DU QUATRIÈME RAPPORT SUR LES CONSTATATIONS DE  
L'I.R.I.R. (MAI 1989)**

**TIRAGE: 1 000**

**COÛT: 36 097,60 \$**

**DISTRIBUTION**

Voir procédure de diffusion ci-jointe.

**IMPRIMEUR**

Imprimerie Perry Limitée  
5020, rue Fairway  
Lachine (Québec)  
H8T 1B8

**DIFFUSION****MISE À JOUR DU QUATRIÈME RAPPORT  
SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.**

(Mai 1989)

Le tirage du rapport était de 1 000 copies. Environ 675 copies ont été distribuées gratuitement auprès des intervenants suivants:

- dépôt légal et universel;
- parties syndicales et patronales du secteur public;
- premier ministre, ministres, sous-ministres, secrétaires généraux associés au Conseil exécutif;
- chef de l'Opposition officielle;
- contacts réguliers de l'I.R.I.R. (universités, certains centres de recherche, organismes-ressources, firmes de consultants, agences gouvernementales du Québec, du Canada et des autres provinces);
- délégations du Québec à l'extérieur;
- les principaux médias;
- copies prévues pour l'étude des crédits.

Chaque exemplaire du rapport a été accompagné d'un résumé et d'un bon de commande.

Les autres copies se vendent sur commande selon la procédure suivante:

- le prix de vente est de 50 \$;
- un résumé et un bon de commande ont été envoyés aux intervenants suivants (environ 590):
  - organismes-ressources, centres et instituts de recherche qui ne reçoivent pas de copie gratuite;
  - chefs des organismes gouvernementaux du Québec;
  - recteurs des universités du Québec;

- . syndicats, associations patronales en dehors du secteur public, associations de cadres;
  - . autres organismes et individus qui avaient acheté les rapports précédents;
  - . médias en région.
- de plus, l'Institut reçoit des demandes de la part d'individus et d'organismes qui n'ont pas reçu le résumé et le bon de commande.

Au 21 mars 1990, 65 copies du rapport ont été vendues.

**TITRE: CINQUIÈME RAPPORT SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.**

**TIRAGE: 600**

**COÛT: 39 830,56 \$ photocomposition et impression**

**2 901,06 \$ conception graphique**

#### **DISTRIBUTION**

Voir procédure de diffusion à la page 8.

#### **IMPRIMEUR**

Imprimerie Perry Limitée  
5020, rue Fairway  
Lachine (Québec)  
H8T 1B8

**TITRE: FAITS SAILLANTS, CINQUIÈME RAPPORT SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.**

**TIRAGE: 3 000**

**COÛT: 6 926,91 \$ photocomposition et impression**

**2 054,00 \$ conception graphique**

**DISTRIBUTION**

Voir procédure de diffusion à la page 8.

**IMPRIMEUR**

Imprimerie Perry Limitée  
5020, rue Fairway  
Lachine (Québec)  
H8T 1B8

**DIFFUSION****CINQUIÈME RAPPORT SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.  
ET  
FAITS SAILLANTS DU CINQUIÈME RAPPORT**

(Novembre 1989)

Le tirage du Cinquième rapport était de 600 copies. Ce tirage, moins grand que celui des rapports précédents, a été établi en raison de la publication parallèle des Faits saillants de ce rapport, sous la forme d'un dépliant de huit pages avec un tirage de 3 000 copies.

Environ 450 copies du Cinquième rapport ont été distribuées gratuitement auprès des intervenants suivants:

- dépôt légal et universel;
- parties syndicales et patronales du secteur public;
- premier ministre, ministre et sous-ministre du Travail;
- chefs des autres partis représentés à l'Assemblée nationale;
- quelques organismes-ressources, centres de recherche, etc. ayant des contacts étroits avec l'I.R.I.R.;
- les principaux médias;
- copies prévues pour l'étude des crédits.

Chaque exemplaire du rapport a été accompagné d'une copie des Faits saillants. De plus, environ 600 copies supplémentaires de cette brochure ont été envoyées aux parties syndicales et patronales selon les besoins qu'elles avaient exprimés.

Les autres copies du Cinquième rapport se vendent sur commande selon la procédure suivante:

- le prix de vente est de 50 \$;
- une copie des Faits saillants, accompagnée d'un bon de commande, a été envoyée aux intervenants suivants (environ 1 100):
  - . ministres, sous-ministres, secrétaires généraux associés au Conseil exécutif;
  - . membres de l'Assemblée nationale;

- . organismes-ressources, universités, centres de recherche, firmes de consultants, agences gouvernementales du Québec, du Canada et des autres provinces;
  - . chefs des organismes gouvernementaux du Québec;
  - . recteurs des universités du Québec;
  - . syndicats, associations patronales en dehors du secteur public, associations de cadres;
  - . délégations du Québec à l'extérieur;
  - . autres organismes et individus qui avaient acheté les rapports précédents;
  - . médias en région.
- de plus, l'Institut reçoit des commandes de la part d'individus et d'organismes qui n'ont pas reçu les Faits saillants et le bon de commande.

Au 21 mars 1990, 58 copies du Cinquième rapport ont été vendues.

Depuis décembre 1989, l'Institut se sert des Faits saillants comme document promotionnel et en distribue des copies à des groupes qui manifestent un intérêt pour l'I.R.I.R. En tout, quelque 2 300 copies des Faits saillants ont été distribuées.

## VOYAGES HORS QUÉBEC DEPUIS LE 1er AVRIL 1989

90-02-21	Toronto	Nicole Gendreau	1026,53 \$	Conference Board "Leadership Challenges for the next Decade"
89-10-04	San Antonio	J.L. Hérivault	2225,23	American Compensation Association
89-10-19	Toronto	J.L. Hérivault	670,53	Conference Board - Human Resources Conference
89-10-03	New York	Hélène Wavroch	1311,27	Conference Board "1990 Business Outlook Conference"
89-08-21	Edmonton	J.L. Hérivault	1928,30	Congrès de l'Institut d'administration publique du Canada
89-06-10	Paris	Hélène Wavroch	6993,13	"Les infirmières en France" - Rencontres avec les intervenants patronaux et syndicaux
89-05-30	Paris	J.L. Hérivault	3082,54	Conférencier invité à l'École supérieure de Commerce de Paris "Les Tendances de la rémunération en Amérique du Nord et au Québec"
89-05-30	Calgary	Nicole Gendreau	2007,18	Conference Board, Le Conseil des relations industrielles
89-05-29	Toronto	Josée Grenier	833,94	"CIRL Conference" - Conférence annuelle des bibliothécaires et documentalistes en relations industrielles
89-05-18	Ottawa	Hélène Wavroch	349,20	Conférence du gouverneur général
89-04-27	Toronto	J.L. Hérivault	553,23	Exécutif national de l'Institut d'administration publique du Canada



**DÉPENSES EN PUBLICITÉ**

Exercice financier 1989-1990

Aucune

Prévisions pour 1990-1991

Aucune

**SONDAGES EFFECTUÉS  
PAR OU À LA DEMANDE DU MINISTRE**

Aucun

**CONTRATS DE MOINS DE 25 000 \$ OCTROYÉS POUR DES SERVICES PROFESSIONNELS**

1. NOM: André Dubois Ass.  
OBJET: Étude du réaménagement des bureaux  
MONTANT: 912,50 \$
  
2. NOM: Le Groupe NRJ inc.  
OBJET: Rédaction de notes biographiques  
MONTANT: 500,00 \$
  
3. NOM: André Filion Psychologie industrielle inc.  
OBJET: Réaffectation de cadres  
MONTANT: 5800,00 \$
  
4. NOM: William Mercer Limitée  
OBJET: Consultation pour le Cinquième rapport  
MONTANT: 425,00 \$
  
5. NOM: LORAN, Conseillers à la direction d'entreprises inc.  
OBJET: Consultation sur la Mise à jour du Quatrième rapport  
MONTANT: 6996,33 \$

6. NOM: LORAN, Conseillers à la direction d'entreprises inc.  
OBJET: Consultation pour le Cinquième rapport  
MONTANT: 1620,70 \$
7. NOM: Econobec  
OBJET: Consultation pour le Cinquième rapport, section économique  
MONTANT: 1300,00 \$
8. NOM: Econobec  
OBJET: Consultation pour la Mise à jour du quatrième rapport, section économique  
MONTANT: 900,00 \$
9. NOM: Statistique Canada  
OBJET: Expertise en méthodologie d'enquêtes - entreprises  
MONTANT: 16 000, 00 \$
10. NOM: Groupe Sobeco  
OBJET: Évaluation actuarielle de régimes de retraite et d'assurance collective  
MONTANT: 15 750,00 \$

**AVIS ADRESSÉS**

**PAR LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE**

Aucun

**AVIS ADRESSÉS**  
**PAR LE PROTECTEUR DU CITOYEN**

Aucun

**AVIS ADRESSÉS À L'ORGANISME  
PAR LE VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL  
DURANT L'EXERCICE FINANCIER 1989-1990**

Le 19 septembre 1989, le vérificateur général a adressé à l'Institut un rapport à la gestion rédigé suite à la vérification des livres et comptes de l'Institut de l'exercice terminé le 31 mars 1989.

Les recommandations portaient sur:

- le renforcement des mécanismes de contrôle sur les revenus provenant de la vente des rapports;
- l'approbation des conciliations bancaires par une personne en autorité;
- le besoin d'ajuster le système informatique pour éliminer des erreurs dans les dates d'enregistrement des transactions dans les registres comptables.

## RÉPARTITION DU PERSONNEL

Catégories de personnel	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
<b>CADRES</b>						
-femmes	2	2	2	3	4	4
-communautés culturelles	1	1	1	1	1	1
<b>PROFESSIONNELS</b>						
-femmes	2	5	4	8	7	7
-communautés culturelles	1	1	0	1	1	1
<b>FONCTIONNAIRES</b>						
-femmes	6	6	7	6	8	7
-communautés culturelles	0	0	0	0	0	0
<b>HANDICAPÉS</b>	0	0	0	0	0	0



Institut  
de recherche  
et d'information  
sur la rémunération

**RAPPORT ANNUEL**

---

1988 - 1989



Institut  
de recherche  
et d'information  
sur la rémunération

**RAPPORT ANNUEL**

---

**1988 - 1989**

**IRI-048**

---

Pour tout renseignement concernant ce rapport ou l'Institut  
de recherche et d'information sur la rémunération, s'adresser  
à:

Institut de recherche et  
d'information sur la rémunération

500, rue Sherbrooke Ouest  
Bureau 1220  
Montréal (Québec)  
H3A 3C6

Téléphone : (514) 288-1394  
Télécopieur: (514) 288-3536

Monsieur Pierre Lorrain  
Président de l'Assemblée nationale  
Hôtel du Gouvernement  
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la loi (L.R.Q. 1985, C. R-8.2, a.23), j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération pour l'année financière qui a pris fin le 31 mars 1989.

Ce rapport rend compte de l'ensemble des activités de l'Institut et contient de nombreux renseignements d'intérêt public.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le Ministre du Travail,

  
Yves Séguin  
Québec, juin 1989



Monsieur Yves Séguin, ministre  
Ministère du Travail  
425, rue Saint-Amable, 2e étage  
Québec (Québec)  
G1R 5M3

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de la loi, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport d'activités de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération pour l'exercice se terminant le 31 mars 1989.

Un des faits marquants de cet exercice a été la présentation du calcul de la rémunération globale des salariés québécois. C'est dans son Quatrième rapport sur ses constatations que l'I.R.I.R. a actualisé pour la première fois ce concept destiné à traiter tous les salariés québécois sur une base commune. L'Institut a procédé cette année à une autre innovation en publiant en mai une mise à jour de son rapport de novembre 1987. Celle-ci est publiée afin que les parties patronales et syndicales du secteur public disposent en tout temps des données les plus récentes.

C'est dans le même esprit que l'I.R.I.R. a fait le point cette année sur son programme de recherche, ses publications et, plus généralement, sur les rapports entre l'Institut et sa clientèle prioritaire. À la suite de cet échange, l'I.R.I.R. a décidé d'institutionnaliser ce lien en créant une Direction des relations patronales et syndicales. Les parties ont ainsi un accès plus direct aux services que peut leur offrir l'Institut. De son côté, l'I.R.I.R. peut encore mieux et plus rapidement cerner les besoins des parties.

Enfin, à la suite d'une réflexion conduite cette année sur son mandat et sa mission, l'Institut a été amené à mieux définir le cadre de son action dans la perspective de la nouvelle ronde de négociation dans le secteur public.

Toutes ces initiatives ont été favorablement accueillies tant par les intéressés que par les observateurs de la rémunération au Québec. L'I.R.I.R. est donc plus que jamais en mesure de remplir sa mission auprès des parties patronales et syndicales des secteurs public et parapublic et des Québécois en général. La nomination par l'Assemblée nationale d'une vice-présidente possédant une vaste expérience dans le domaine de la recherche en est un gage supplémentaire.

Le comité consultatif provisoire de l'Institut qui en est à la seconde année de son mandat, est sensible à la qualité des échanges entre l'I.R.I.R. et ses clientèles. Les recommandations qu'il a faites au cours des six réunions qu'il a tenues durant cet exercice ont toutes été retenues par le conseil d'administration de l'Institut.

Veuillez croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de ma haute considération.

Le Président-directeur général,

A handwritten signature in dark ink, reading "Jean-Louis Hérivault". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the left.

Jean-Louis Hérivault  
Montréal, juin 1989





# Table des matières

---

<b>I</b>	<b>Présentation de l'Institut</b>	9
	Nature et composition	9
	Fonctions	9
	Structures	10
	Organigramme	11
	Comité consultatif provisoire	12
	Fonctionnement	13
<b>II</b>	<b>Présentation des activités</b>	15
	Direction de la recherche	15
	Direction des relations patronales et syndicales	16
	Direction des communications	16
	Direction administrative	17
	Secrétariat général	18
	Services informatiques	19
	Services financiers	19
<b>III</b>	<b>États financiers de l'exercice terminé le 31 mars 1989</b>	21
	Rapport du vérificateur	21
	Revenus et dépenses et excédent	22
	Bilan	22
	Notes complémentaires	23
<b>Annexe I</b>	Le personnel de l'Institut au 31 mars 1989	25
<b>Annexe II</b>	Les membres du comité consultatif provisoire	26
<b>Annexe III</b>	Les membres du conseil d'administration au 31 mars 1989	27



# I Présentation de l'Institut

---

## Nature et composition

L'Institut de recherche et d'information sur la rémunération a été créé en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic adoptée par l'Assemblée nationale le 19 juin 1985. C'est un organisme dont le ministre de tutelle est le ministre du Travail.

L'Institut est une corporation dont les affaires sont gérées par un conseil d'administration. La loi prévoit un conseil composé d'un maximum de 19 membres dont un président, deux vice-présidents, six représentants de la partie syndicale et six de la partie patronale des secteurs public et parapublic, et quatre représentants du secteur privé dont deux des milieux syndicaux et deux des milieux patronaux. Au 31 mars 1989, le conseil se limite aux président et vice-présidentes, les autres membres prévus par la loi n'étant pas nommés.

## Fonctions

L'I.R.I.R. a pour mission de favoriser la bonne marche du processus de négociation collective dans le secteur public du Québec par la réalisation de recherches et la diffusion d'informations objectives, traitées de façon indépendante et impartiale, en vue d'éclairer les parties patronales et syndicales et d'informer le public.

Il s'acquitte de ce mandat principalement en constatant l'état et l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés des secteurs public et parapublic d'une part, et celle des autres salariés québécois d'autre part. Pour effectuer cette comparaison, l'Institut utilise et valide des données obtenues d'organismes-ressources gouvernementaux et privés. Cette comparaison s'établit également à partir de l'observation de l'environnement économique relié au marché du travail. Le document qui en résulte ne comporte pas de recommandations. Il est publié au plus tard le 30 novembre de chaque année. L'Institut effectue et publie par ailleurs des recherches qui touchent à la rémunération ainsi qu'à la conjoncture économique.

Le deuxième volet du mandat de l'Institut consiste à effectuer des études en réponse aux demandes conjointes des parties patronales et syndicales, à toutes les étapes du processus de négociation. Une intervention de l'I.R.I.R. peut porter sur tout sujet d'intérêt qui

mettrait à contribution la neutralité, la compétence et la crédibilité de l'Institut pour aider à faire progresser un dossier. Rappelons qu'au cours du précédent exercice, l'I.R.I.R. avait exécuté des mandats dans le secteur de la santé, dont le dernier volet a été terminé à la fin du présent exercice.

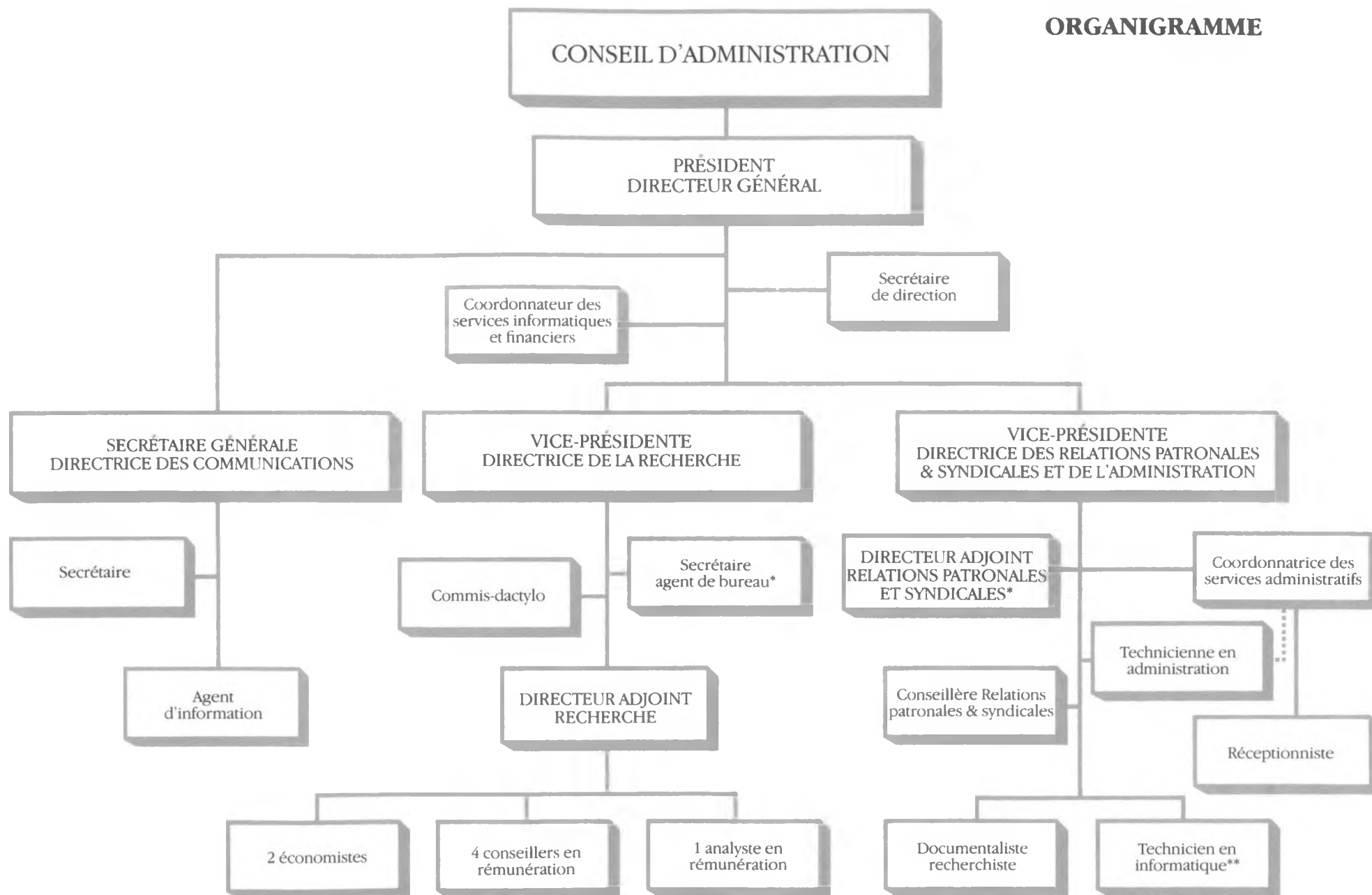
Enfin, l'Institut peut effectuer des recherches ponctuelles sur des questions spécifiques, pour inciter les parties et le public à la réflexion et pour faire avancer le débat autour de la rémunération au Québec.

---

## Structures

Au plan structurel, l'Institut comprend la Direction de la recherche, la Direction des relations patronales et syndicales, la Direction des communications, la Direction de l'administration et le Secrétariat général. Les Services informatiques et financiers relèvent de la Direction générale. Au 31 mars 1989, l'Institut comptait vingt-deux employés permanents dont trois hors cadres, deux cadres, onze professionnels, deux techniciens et quatre employés de soutien.

# ORGANIGRAMME



Mars 1989

\*Postes vacants au 31 mars 1989

\*\*Poste non comblé au 31 mars 1989

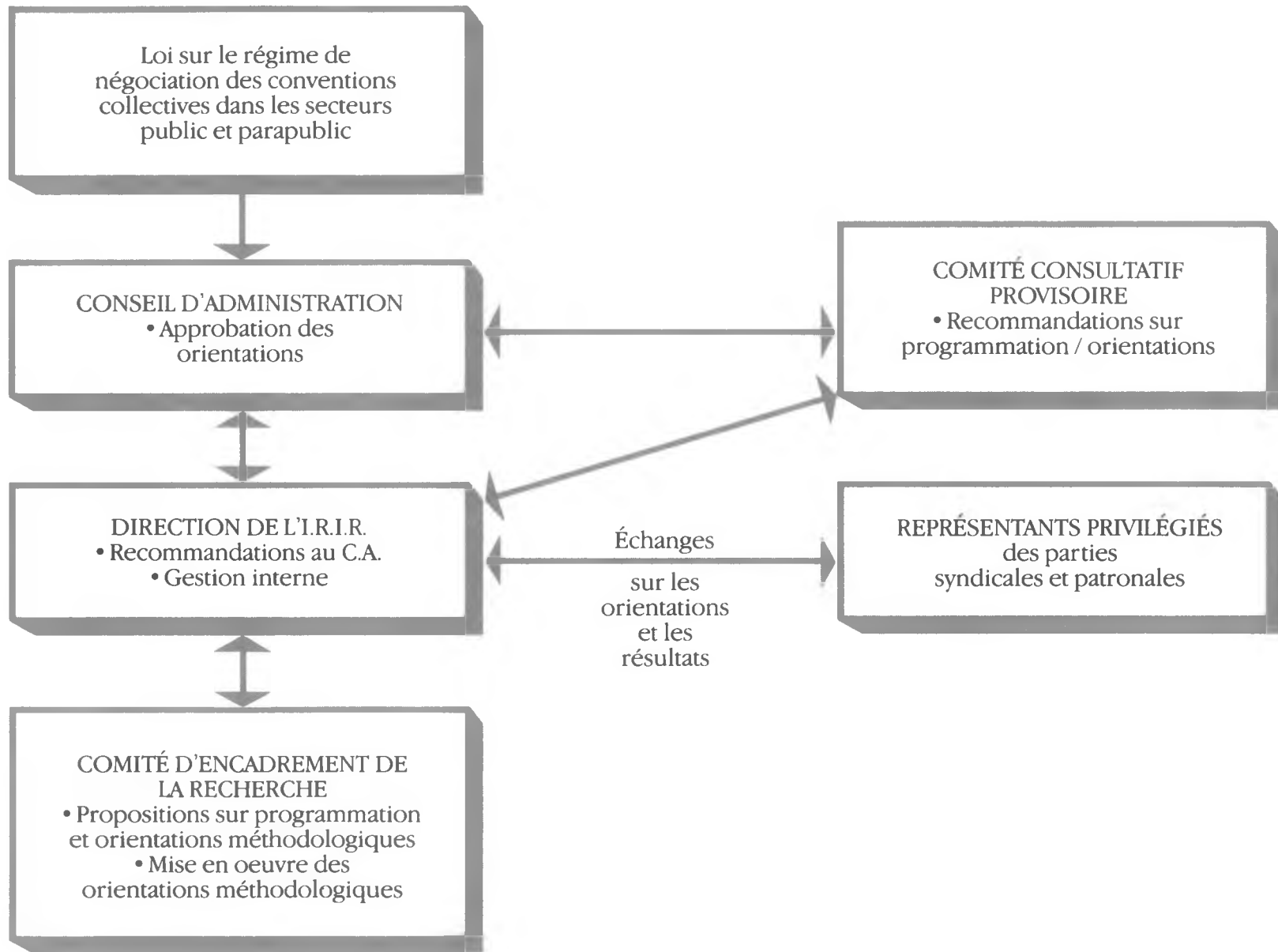
---

## Comité consultatif provisoire

En l'absence d'un conseil d'administration complet, l'Institut a créé un comité consultatif provisoire en 1987 afin d'avoir accès à un groupe de conseillers externes dont l'intérêt et l'objectivité lui permettraient de prendre des décisions éclairées et de mieux remplir son mandat. Le comité consultatif provisoire est un comité du conseil auquel il fait des recommandations sur des questions touchant les orientations de la gestion et des travaux de recherche de l'Institut. Outre le président et les deux vice-présidentes qui forment le conseil d'administration actuel, le comité comprend six membres externes nommés en fonction de leurs connaissances des points de vue patronaux, syndicaux et du public en général.

Le comité s'est réuni six fois au cours du dernier exercice. Il a été consulté, entre autres, sur la réflexion de l'I.R.I.R. au sujet de son mandat et de sa mission, sur certaines questions touchant le fonctionnement interne de l'Institut et sur la dynamique entre l'I.R.I.R. et son environnement. Dans le contexte du programme de recherche, l'avis du comité a été sollicité sur les concepts et méthodes de travail, y compris les marchés de référence de la comparaison de la rémunération globale, les conditions d'acceptation de mandats spéciaux confiés à l'I.R.I.R. par les parties et le rôle de l'Institut face aux questions de l'heure dans la négociation au secteur public. Après une discussion approfondie des objectifs de chacune des directions pour 1989-1990 le comité a recommandé au conseil d'administration de les accepter, ce qui a été fait en mars 1989.

## FONCTIONNEMENT







## II Présentation des activités

### Direction de la recherche

La mission de l'I.R.I.R. est de mettre à la disposition des parties à la négociation des informations neutres et objectives afin d'établir des bases acceptées pour la détermination de la rémunération dans le secteur public. La recherche est au coeur de cette mission puisque c'est par ses études et ses analyses que l'Institut peut rendre compte de la situation et des perspectives de l'évolution de la rémunération des Québécois. C'est également à la recherche qu'il revient de remplir les mandats spéciaux qui peuvent être confiés conjointement à l'I.R.I.R. par les parties à la négociation.

La fonction première de l'Institut est d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés des secteurs public et parapublic d'une part, et de celle des autres salariés québécois d'autre part. Par conséquent, la comparaison de la rémunération globale est demeurée la priorité du programme de recherche en 1988-1989.

À la veille de la reprise de la négociation dans le secteur public et compte tenu du fait que le rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. de novembre 1987 traitait des données de l'année antérieure, l'Institut a publié en mai 1988 une mise à jour de ce troisième rapport. Par cette publication, l'I.R.I.R. mettait à la disposition des parties les informations pertinentes les plus récentes.

Par ailleurs, dans le cadre de mandats spéciaux confiés conjointement à l'I.R.I.R. par les parties patronales et syndicales du secteur de la santé en 1987, l'Institut a terminé à la fin du présent exercice, le dernier rapport technique d'une série de quatre. Portant sur l'analyse de l'organisation du travail, il a été établi à partir des constatations d'une mission paritaire dans différentes provinces canadiennes.

À la suite d'une démarche de développement continu de la recherche, c'est dans le Quatrième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. que l'Institut a, pour la première fois, fondé sa comparaison annuelle sur la mesure de la rémunération globale. Une réflexion de quelques mois sur son mandat, sa mission et ses travaux a conduit l'Institut à établir un cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale. Ce concept est destiné à guider les travaux de l'I.R.I.R. pour développer et affiner progressivement dans le temps la comparaison de la rémunération globale.

L'Institut a retenu trois approches pour mesurer la rémunération globale: celles des déboursés, des coûts simulés et des indices qualitatifs. Même si aucune ne représente une mesure universelle, chacune en propose une facette importante et complémentaire. L'approche des déboursés permet de mesurer la charge financière encourue par l'employeur. L'approche des coûts simulés mesure la générosité relative de régimes de rémunération différents en normalisant certaines variables qui influencent les déboursés effectués. Des résultats selon les deux premières approches sont présentés dans le rapport de novembre 1988. Cependant, ni l'approche des déboursés ni celle des coûts simulés ne mesure la qualité des régimes, telle qu'elle est perçue par les employés. L'approche des indices qualitatifs, lorsqu'elle sera au point, permettra de saisir la valeur que représente un régime de rémunération pour des groupes d'employés.

Il est à noter qu'une analyse comparative des avantages sociaux et conditions de travail offerts aux salariés de l'État selon leur catégorie d'emplois et leur sous-secteur d'activité a été intégrée au Quatrième rapport grâce à la création d'une banque de données de certaines conventions collectives et de contrats d'assurances collectifs.

Par ailleurs, la Direction de la recherche s'est donné pour le prochain exercice les cinq objectifs suivants:

- statuer sur l'utilisation des données estimées du C.R.S.M.T.;
- continuer le développement des méthodologies utilisées;
- créer une banque de données interne;
- faire le point de façon impartiale sur les grandes questions qui sont au centre de la négociation, notamment, l'équité salariale et l'évolution de la rémunération;
- poursuivre le développement de l'approche des indices qualitatifs.

## Direction des relations patronales et syndicales

La réorganisation interne de l'I.R.I.R., faite en fonction des besoins identifiés par les parties, a amené la création, en décembre 1988, d'une nouvelle unité administrative soit la Direction des relations patronales et syndicales.

Cette direction permet de consolider un lien d'échange entre l'I.R.I.R. et les parties, tout en fournissant un support conseil auprès des Directions de la recherche et des communications pour ce qui est des relations patronales et syndicales.

Au cours du dernier trimestre, cette direction s'est dotée d'une organisation fonctionnelle et structurelle et a vu à son développement en matière de ressources humaines et matérielles.

Elle a établi des premiers contacts informels afin de faire connaître son existence auprès des parties.

Parmi ses activités continues, la Direction des relations patronales et syndicales assure sa visibilité auprès des parties, développe des systèmes de relations privilégiées avec celles-ci et apporte à l'I.R.I.R. des informations touchant les relations du travail au Québec. Elle rajustera, le cas échéant, son rôle et son fonctionnement selon les besoins identifiés par les parties.

## Direction des communications

La Direction des communications a la responsabilité de faire connaître le rôle et l'action de l'I.R.I.R. C'est donc par elle que les réalisations de la recherche sont communiquées au public. Mais elle a aussi ses propres activités d'information. Elle doit, entre autres, signaler au milieu la présence et la disponibilité de l'Institut en faisant connaître sa mission, ses orientations, ses activités et ses réalisations. Elle s'adresse alors à trois types de publics. Ce sont tout d'abord les parties patronales et syndicales du secteur public, clients prioritaires de l'Institut. Ce sont ensuite les centres d'influence, par exemple des associations et corporations professionnelles, des universitaires, des consultants et des médias spécialisés. C'est enfin la population en général. La Direction des communications a aussi la charge de conseiller la Direction générale et les autres directions de l'I.R.I.R. sur l'accueil réservé aux actions de l'Institut et sur les attentes qu'il suscite; elle est donc à l'écoute du milieu. Elle dispose de plusieurs moyens pour atteindre ces divers objectifs.

Pour faire connaître les résultats des travaux de la recherche, elle a diffusé durant cet exercice les publications à la production desquelles elle a auparavant collaboré. Ainsi, cette année a vu la sortie du dernier d'une série de rapports intéressant le secteur de la santé ainsi que la publication de la Mise à jour du troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. et celle du Quatrième rapport. La Direction des communications a réalisé en outre tous les documents destinés à faciliter l'accès de ces rapports à leurs publics et participé à l'organisation des réunions de présentation de ces publications aux parties et aux médias. Deux réunions générales avec les parties et trois conférences de presse ont été organisées. À l'occasion de ces dernières, l'Institut a pu constater que ses concepts de travail étaient de mieux en mieux compris. Cette constatation prévaut également pour la couverture de presse réservée à l'Institut en général qui a été plus fournie au cours de cet exercice.

La Direction des communications s'est dotée cette année d'un nouveau dépliant. Cet outil de promotion a été conçu de façon à attirer l'attention des groupes ou individus sur la ressource que peut constituer pour eux l'I.R.I.R. Quant à ceux qui connaissent déjà l'Institut, ils trouvent dans ce document un rappel de récents développements et réalisations. Le bulletin **I.R.I.R. info** s'est chargé, par deux fois, d'apporter à ces publics la relation des événements d'actualité survenant à l'Institut.

L'effort de promotion de l'I.R.I.R. passe également par des actions ponctuelles au cours de l'année. Des articles parus dans trois publications spécialisées ont permis d'exposer les vues de l'Institut sur la question de la rémunération au Québec. Cette année encore, les communications ont cherché à faciliter à l'I.R.I.R. l'accès de tribunes où il pourrait faire profiter le milieu du résultat de ses réflexions et recherches. Enfin, le même souci de visibilité auprès des publics auxquels il peut être utile a conduit l'Institut à participer avec son kiosque d'information à deux importants congrès à Québec et à Montréal.

Mais l'I.R.I.R. est aussi disponible en tout temps pour répondre aux questions du public. Cette année, 359 demandes d'information lui ont été adressées. Celles-ci ont porté sur:

- |   |     |
|---|-----|
| – les salaires pour un emploi, une catégorie d'emplois ou un secteur d'activité                                 | 62% |
| – des informations d'ordre plus général (systèmes et tendances de rémunération, environnement économique, etc.) | 15% |
| – les travaux de recherche et publications de l'I.R.I.R.  | 14% |
| – le mandat, les activités et les services fournis par l'I.R.I.R.   | 6%  |
| – d'autres questions  | 3%  |

Enfin, les communications ont collaboré à la production d'un questionnaire d'évaluation des produits et services de l'I.R.I.R. destiné à mieux cerner les besoins des parties. Leurs représentants qui y ont répondu nombreux ont exprimé leur satisfaction à l'égard des activités et propositions de l'Institut soumises à leur réflexion.

La Direction des communications a aussi la responsabilité d'assurer la qualité de la présentation des documents de l'Institut. Elle a produit cette année, en consultation avec tout le personnel, un Guide des publications de l'I.R.I.R. qui est utilisé systématiquement dans la production des rapports.

Pour l'exercice 1989-1990, la Direction des communications se propose d'accentuer encore la visibilité de l'I.R.I.R., notamment auprès des groupes d'influence et d'imposer l'image d'expert de l'Institut auprès d'un public élargi.

## Direction administrative

Le mandat habituel de l'administration est, d'une part, le développement, la mise à jour et l'application des procédures et politiques administratives et financières de l'I.R.I.R. en fonction des pratiques du secteur public et des exigences du Vérificateur général.

D'autre part, la Direction administrative doit soutenir les activités des autres directions de l'Institut en matière de ressources humaines et matérielles tant pour le recrutement, la sélection et l'embauche du personnel, que pour l'approvisionnement et l'organisation matérielle de l'I.R.I.R. De plus, la Direction administrative est responsable du développement et du bon fonctionnement du centre de documentation.

Au cours de l'année 1988-1989, la Direction administrative a participé au développement et à la planification de la réorganisation interne de l'I.R.I.R. touchant la Direction de la recherche et celle de l'administration ainsi qu'à la création de la Direction des relations patronales et syndicales. Plus particulièrement, la Direction administrative a vu au recrutement, à la sélection et à l'embauche de personnel cadre, professionnel, technique et de soutien et à l'accueil et l'intégration de l'ensemble de ces nouveaux employés. Soucieux du développement professionnel de ses ressources humaines, l'Institut a consacré à la formation et au perfectionnement une moyenne de 7 jours-personne pour le personnel d'encadrement, 3 jours-personne pour les professionnels et 5 jours-personne pour le personnel technique et de soutien.

De plus, et afin de se doter d'outils efficaces en matière de gestion du personnel, la Direction administrative a conçu et mis en application un système informatisé de gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, cette année, la Direction administrative a mis l'accent sur l'informatisation du centre de documentation afin d'en améliorer le fonctionnement et de faciliter l'accès à la documentation disponible. Elle a aussi tenté de répondre rapidement et adéquatement aux demandes de recherche documentaire provenant des différentes directions.

Parmi ses activités continues, la Direction administrative évalue et assure le développement des ressources humaines selon le plan d'embauche de l'I.R.I.R., met à jour et applique au besoin des systèmes et des procédures administratives et financières cohérentes, assure l'approvisionnement d'outils et de matériaux néces-

saires pour les différents secteurs d'activités, prépare et fait approuver des modifications au règlement sur les effectifs, normes et barèmes de l'Institut (C.T.).

### **Application de la Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics**

La Direction administrative est responsable de l'application de la Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics.

Conséquemment, elle assure le respect des affiches d'interdiction de fumer là où elles sont apposées, à savoir: la réception, la salle de conférence et le centre de documentation.

De plus, elle informe tout nouvel employé, client et visiteur de l'interdiction de fumer dans les lieux désignés.

Aucun avis d'infraction n'a été émis pendant l'exercice en cours par l'inspecteur de l'I.R.I.R.

## **Secrétariat général**

Le Secrétariat général soutient les activités du conseil d'administration et du comité consultatif provisoire en coordonnant l'organisation et le suivi des réunions et en préparant les procès-verbaux de celles-ci. Le conseil d'administration demeurant restreint, c'est surtout par rapport au comité consultatif provisoire que ce service exerce cet aspect de son rôle.

En plus de fournir ces services de secrétariat, le Secrétariat général est responsable de la préparation et de la conservation des documents légaux de l'Institut. Il a également le mandat de coordonner la préparation des documents récurrents, notamment le rapport annuel de l'Institut et la documentation demandée pour l'étude des crédits.

La secrétaire générale est responsable de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels ainsi que de la Loi sur les archives. Aucune demande n'a été adressée à l'Institut cette année en vertu de la première loi. Quant à la Loi sur les archives, le calendrier de conservation des documents administratifs de l'Institut a été approuvé par les Archives nationales en décembre 1988.

Enfin, la secrétaire générale s'occupe de l'application à l'I.R.I.R. des dispositions de la Charte de la langue française. L'Institut ayant reçu son certificat de conformité aux dispositions de la charte en février 1988, des efforts soutenus sont faits pour assurer l'usage d'un français de haute qualité dans tous les documents de l'I.R.I.R.

---

## Services informatiques

Les Services informatiques sont responsables de l'achat de l'équipement informatique, de son bon fonctionnement ainsi que du soutien aux utilisateurs.

Le service essaie de développer en nombre et en qualité l'utilisation du système informatique.

Cette année, l'Institut s'est donné les outils nécessaires pour accroître son autonomie face aux imprimeurs en ce qui concerne la mise en page de ses rapports. L'implantation de quelques logiciels et d'une imprimante laser permet désormais d'améliorer la présentation de rapports secondaires et de certains documents à vocation interne ou externe.

La prochaine année devrait voir l'amélioration du partage de l'information sur le réseau informatique, principalement au niveau des données de la Direction de la recherche. La création d'une banque de données interne et l'automatisation du transfert de données des fournisseurs vers celle-ci seront les principaux objectifs du service.

## Services financiers

Les Services financiers de l'I.R.I.R. sont responsables des opérations comptables de l'Institut ainsi que de la paye du personnel.

Il s'assurent que les dépenses des différentes unités administratives sont en conformité avec le budget et les politiques et procédures de l'I.R.I.R.

Comme prévu, un système de gestion et partage des dossiers du personnel sur informatique avec la Direction administrative a été mis sur pied.

Un système de paye par transfert direct de fonds aux comptes des employés a également été implanté.

La subvention autorisée pour cet exercice était de 1 673 400\$. L'Institut a encore une fois pris les mesures pour atteindre l'objectif de 100 000\$ de crédits périmés.

Pour la prochaine année, des améliorations sont prévues au niveau des registres secondaires de la comptabilité. On envisage aussi une simplification du système de paye.



### **III États financiers de l'exercice terminé le 31 mars 1989**

#### **Rapport du vérificateur**

J'ai vérifié le bilan de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération au 31 mars 1989 ainsi que l'état des revenus et dépenses et de l'excédent de l'exercice terminé à cette date. Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues, et a comporté par conséquent les sondages et autres procédés que j'ai jugés nécessaires dans les circonstances.

À mon avis, ces états financiers présentent fidèlement la situation financière de l'Institut au 31 mars 1989 ainsi que les résultats de ses opérations de l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées à la note 2, appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,



Rhéal Chatelain, F.C.A.

Québec, le 16 mai 1989

## Institut de recherche et d'information sur la rémunération

### Revenus et dépenses et excédent de l'exercice terminé le 31 mars 1989

	1989	1988
<b>Dépenses</b>		
Traitements et avantages sociaux	985 433 \$	973 766 \$
Conseillers en rémunération	95 455	142 256
Honoraires professionnels	26 598	4 793
Représentation et déplacement	49 312	42 951
Loyer	179 576	184 008
Mobilier, équipement et améliorations locatives	58 171	31 845
Communications	16 397	20 279
Abonnements, cotisations et congrès	36 498	28 025
Impression	63 030	64 473
Fournitures et frais de bureau	69 599	81 596
Intérêts et frais bancaires	11 568	5 123
	<b>1 591 637</b>	<b>1 579 115</b>
<b>Revenus</b>		
Intérêts sur dépôts bancaires	8 020	14 783
Vente de rapports	8 045	3 325
	<b>16 065</b>	<b>18 108</b>
<b>Excédent des dépenses sur les revenus</b>	1 575 572	1 561 007
<b>Subvention du gouvernement du Québec</b>	1 573 400	1 532 700
<b>Excédent des dépenses sur la subvention et les revenus</b>	2 172	28 307
<b>Excédent au début</b>	163 542	191 849
<b>Excédent à la fin</b>	<b>161 370 \$</b>	<b>163 542 \$</b>

### Bilan au 31 mars 1989

	1989	1988
<b>Actif à court terme</b>		
Encaisse	310 595 \$	281 035 \$
Débiteurs	1 277	2 313
Frais payés d'avance	23 074	34 388
	<b>334 946 \$</b>	<b>317 736 \$</b>
<b>Passif à court terme</b>		
Créditeurs et frais courus	173 576 \$	154 194 \$
<b>Excédent</b>	161 370	163 542
	<b>334 946 \$</b>	<b>317 736 \$</b>

Pour le conseil d'administration

*Lee Givault*

*Reine Wavrock*



---

## **Notes complémentaires**

### **31 mars 1989**

#### **1. Constitution, fonction et financement**

L'Institut de recherche et d'information sur la rémunération est une corporation constituée en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et para-public (L.R.Q., chapitre R-8.2). Il a pour fonction d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine, d'autre part.

Les sommes requises pour les opérations de l'Institut sont payées à même les crédits accordés annuellement à cette fin par le Parlement dans le cadre du budget du ministère du Travail (programme 2).

#### **2. Conventions comptables**

Les états financiers de l'Institut ont été préparés par la direction selon la méthode de la comptabilité d'exercice et les conventions comptables énoncées ci-dessous. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations.

##### **Immobilisations**

Les achats de mobilier et d'équipement et les améliorations des aires locatives sont imputés aux opérations.

##### **Régime de retraite**

La contribution de l'employeur au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) est assumée par le gouvernement du Québec et n'est pas présentée dans l'état des revenus et dépenses et de l'excédent.

#### **3. Chiffres comparatifs**

Certains chiffres du bilan au 31 mars 1988 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 1989.



# Annexe I

---

## Le personnel de l'Institut au 31 mars 1989

### Direction générale

#### Président-directeur général

Secrétaire de direction

Coordonnateur des services informatiques et financiers

**Jean-Louis Hérivault**

Danielle Lepage

Jean-Guy Cloutier

### Direction de la recherche

#### Vice-présidente et directrice de la recherche

Secrétaire-agent de bureau

Commis-dactylo

**Nicole P. Gendreau**

Vacant

Diane Robert

#### Directeur adjoint de la recherche

Conseillère en rémunération

Conseillère en rémunération

Conseillère en rémunération

Conseiller en rémunération

Analyste en rémunération

Economiste

Economiste

**Jean-François Lewis**

Louise Charbonneau

Christiane Lamarre

Martine Nadeau

Christopher Thom

Danielle Drapeau

Josée Perreault

Dominique Vachon

### Direction des relations patronales et syndicales

#### Vice-présidente et directrice des relations patronales et syndicales

Conseillère

**Hélène Wavroch**

Lyne Drapeau

### Direction administrative

#### Vice-présidente et directrice de l'administration

Coordonnatrice des services administratifs

Technicienne en administration

Réceptionniste-dactylo

Documentaliste-rechercheur

**Hélène Wavroch**

Hélène Sirois

Jocelyne Boisjoly

Ghislaine Leclaire

Josée Grenier

### Secrétariat général et direction des communications

#### Secrétaire générale et directrice des communications

Agent d'information

Secrétaire

**Elaine Baxter McLeay**

Michel Durand

Johanne Charland

## Annexe II

---

### Les membres du comité consultatif provisoire

**Jean-Louis Hérivault**

Président-directeur général

Institut de recherche et d'information sur la rémunération

**Hélène Wavroch**

Vice-présidente et directrice des relations patronales et syndicales et de l'administration

Institut de recherche et d'information sur la rémunération

**Nicole P. Gendreau**

Vice-présidente et directrice de la recherche

Institut de recherche et d'information sur la rémunération

**Nicole Blouin**

Présidente

N.B. Communication Relations publiques Inc.

**François Charbonneau**

Directeur général

Association des optométristes du Québec

**Jean-Guy Duchaine**

Vice-président, ressources humaines

Quebecor

**Suzanne Forest**

Syndic et conseiller juridique

Corporation professionnelle des psychologues du Québec

**Renée Lacoursière**

Directeur des avantages sociaux

Bell Canada

**Maurice Lemelin**

Professeur titulaire

Ecole des hautes études commerciales

Secrétaire (non-membre)

**Elaine Baxter McLeay**

Secrétaire générale et directrice des communications

Institut de recherche et d'information sur la rémunération

## Annexe III

---

### Les membres du conseil d'administration au 31 mars 1989

**Président**

**Jean-Louis Hérivault**

**Vice-présidente**

**Hélène Wavroch**

**Vice-présidente**

**Nicole P. Gendreau**

Secrétaire générale

(non-membre du conseil)

Elaine Baxter McLeay





Institut  
de recherche  
et d'information  
sur la rémunération

Institut de recherche et  
d'information sur la  
rémunération

500, rue Sherbrooke ouest  
Bureau 1220  
Montréal (Québec)  
H3A 3C6

Téléphone: (514) 288-1394  
Télécopieur: (514) 288-3536

---



Institut  
de recherche  
et d'information  
sur la rémunération

**MISE À JOUR  
DU QUATRIÈME RAPPORT  
SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.**

---

ÉTAT ET ÉVOLUTION COMPARÉS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE  
DES SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC  
ET DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS

MAI 1989



**MISE À JOUR  
DU QUATRIÈME RAPPORT  
SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.**

---

ÉTAT ET ÉVOLUTION COMPARÉS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE  
DES SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC  
ET DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS

IRI-047  
MAI 1989

---

Pour tout renseignement concernant ce rapport  
ou l'Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération, s'adresser à:

Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

500, rue Sherbrooke Ouest  
Bureau 1220  
Montréal (Québec)  
H3A 3C6

Téléphone: (514) 288-1394  
Télécopieur: (514) 288-3536

Reproduction autorisée à condition  
de mentionner la source.

## AVANT-PROPOS

Depuis bientôt quatre ans, l'I.R.I.R. effectue des recherches qui permettent aux parties patronales et syndicales du secteur public de toujours mieux comprendre l'ensemble des éléments de la rémunération globale et de s'appuyer sur des données objectives et communes. Entre le premier rapport sur l'inventaire des sources de données et celui de novembre 1988 qui présentait une mesure de la rémunération globale selon deux méthodes de calcul, l'Institut a progressé de façon marquée, en dépit des difficultés théoriques et méthodologiques qu'il a rencontrées.

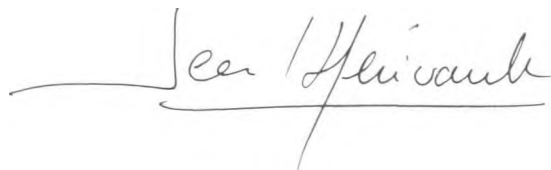
Le Quatrième rapport publié en novembre 1988 s'inscrivait de façon particulière dans ce processus de développement continu puisque l'I.R.I.R. y présentait, pour la première fois, un cadre conceptuel définissant la rémunération globale et les méthodes que l'Institut entendait employer afin de produire des comparaisons de celle-ci. La Mise à jour du quatrième rapport maintient cette orientation et présente essentiellement des données plus récentes que celles qui étaient disponibles en novembre 1988. Elle tient compte des remarques et des commentaires qui lui ont été soumis à la suite de la publication du Quatrième rapport.

L'I.R.I.R. publie cette Mise à jour dans le contexte de la négociation en cours et confirme ainsi sa détermination d'être attentif aux besoins particuliers des parties en mettant à leur disposition les informations les plus complètes et pertinentes possible.

Les enjeux de la négociation sont multiples. Pour mieux en saisir la portée, les parties négociantes doivent, entre autres, avoir en main les données et les prévisions les plus actuelles sur l'environnement économique et le marché du travail. La récente montée des taux d'intérêt et la possibilité d'un ralentissement économique alimentent de nombreux débats au moment de la préparation de ce rapport. Avec cette publication, l'Institut fournit aux parties et au public de nouveaux éléments d'information, tant au niveau du contexte économique que des prévisions sur les tendances salariales.

L'I.R.I.R. espère ainsi que ce nouveau document aidera à objectiver les débats de la présente négociation et permettra aux parties d'en arriver à une entente. Il souhaite vivement que ce rapport soit non seulement un outil de travail pour les parties syndicales et patronales mais une source d'information pour le public en général.

L'I.R.I.R. tient à remercier toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de ce rapport.

A handwritten signature in dark ink, reading "Jean-Louis Hérivault". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal line extending from the start of the name.

Jean-Louis Hérivault  
Président-directeur général

Mai 1989



## TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>III</b>	3.3. Sensibilité à la segmentation des marchés de référence	<b>22</b>
TABLE DES MATIÈRES	<b>V</b>	3.4. Conclusion sur les déboursés	<b>23</b>
LISTE DES TABLEAUX	<b>VI</b>	<b>CHAPITRE 4. LA RÉMUNÉRATION GLOBALE SELON LA MÉTHODE DES COÛTS SIMULÉS</b>	<b>27</b>
TABLE DES FIGURES	<b>VII</b>	4.1. Ensemble des emplois repères	<b>27</b>
LISTE DES ANNEXES	<b>VIII</b>	4.2. Les avantages sociaux et les conditions de travail	<b>28</b>
<b>SOMMAIRE</b>	<b>IX</b>	4.2.1. La rémunération directe	<b>28</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>	4.2.2. La rémunération indirecte	<b>29</b>
<b>PARTIE I. L'ÉTAT DE LA RÉMUNÉRATION</b>	<b>3</b>	4.2.3. Le temps chômé et payé	<b>31</b>
<b>CHAPITRE 1. LA SYNTHÈSE DES RÉSULTATS SELON LES DEUX MÉTHODES DE CALCUL</b>	<b>5</b>	4.3. Conclusion sur les coûts simulés	<b>32</b>
<b>CHAPITRE 2. LA COMPARAISON SALARIALE</b>	<b>9</b>	<b>PARTIE II. L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION</b>	<b>35</b>
2.1. Ensemble des emplois repères	<b>9</b>	<b>CHAPITRE 1. L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<b>37</b>
2.1.1. Les professionnels	<b>10</b>	1.1. L'évolution récente de l'économie québécoise	<b>37</b>
2.1.2. Les techniciens	<b>12</b>	1.2. Analyse des prévisions économiques	<b>41</b>
2.1.3. Les employés de bureau	<b>12</b>	<b>CHAPITRE 2. LES TENDANCES SALARIALES</b>	<b>43</b>
2.1.4. Les employés d'entretien et service	<b>13</b>	2.1. Analyse des tendances salariales	<b>43</b>
2.2. Conclusion sur la comparaison salariale	<b>14</b>	2.2. Conclusion sur l'environnement économique et les tendances salariales	<b>43</b>
<b>CHAPITRE 3. LA RÉMUNÉRATION GLOBALE SELON LA MÉTHODE DES DÉBOURSÉS</b>	<b>17</b>	<b>CONCLUSION</b>	<b>45</b>
3.1. Ensemble des emplois repères	<b>17</b>	ANNEXES	<b>47</b>
3.1.1. Les professionnels	<b>18</b>	REMERCIEMENTS	<b>69</b>
3.1.2. Les techniciens	<b>19</b>	COMITÉ CONSULTATIF PROVISOIRE	<b>70</b>
3.1.3. Les employés de bureau	<b>19</b>	CONSEIL D'ADMINISTRATION	<b>71</b>
3.1.4. Les employés d'entretien et service	<b>20</b>	PUBLICATIONS DE L'I.R.I.R.	<b>72</b>
3.2. Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail	<b>21</b>		<b>V</b>

## LISTE DES TABLEAUX

### Tableau

1. Indices de la rémunération, méthodes des déboursés et des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	5	11. Avantages sociaux et conditions de travail, Quatrième rapport de l'I.R.I.R. et Mise à jour du quatrième rapport, méthode des coûts simulés, pour l'ensemble des catégories	32
2. Indices de la rémunération globale, Quatrième rapport de l'I.R.I.R. et Mise à jour du quatrième rapport, méthodes des déboursés et des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	5	12. Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1985 à 1988	38
3. Moyennes des indices salariaux, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1987 et 1988	9	13. Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1985 à 1988	39
4. Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	17	14. Prévisions des principaux indicateurs économiques du Québec, pour 1989 et 1990	41
5. Indices de la rémunération globale, Quatrième rapport de l'I.R.I.R. et Mise à jour du quatrième rapport, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	17	15. Minimums et maximums des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salaires, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, en 1988 et 1989	43
6. Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories	21	16. Taux annuel moyen pondéré des augmentations des échelles salariales, dans les conventions collectives signées au Québec en 1988, selon les années d'application	43
7. Indices salariaux et de la rémunération globale, selon les segmentations du marché, méthode des déboursés, pour l'ensemble des emplois repères	23		
8. Indices de la rémunération, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	27		
9. Indices de la rémunération globale, Quatrième rapport de l'I.R.I.R. et Mise à jour du quatrième rapport, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	27		
10. Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories	28		



## TABLE DES FIGURES

### Figure

1. Le marché de l'emploi au Québec et les grands secteurs de la comparaison de la rémunération	6	13. Coûts totaux simulés des avantages sociaux et des conditions de travail, pour l'ensemble des catégories d'emplois	29
2. Moyennes et distributions interquartiles des indices salariaux, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1987 et 1988	9	14. Coûts de l'ensemble des régimes de protection du revenu en cas de maladie ou d'accident non reliés au travail, méthode des coûts simulés	30
3. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie "Professionnels", en 1988	10	15. Durée du congé annuel, par année de service	31
4. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie "Techniciens", en 1988	12	16. Croissance annuelle du P.I.B. réel, au Québec et au Canada, de 1982 à 1988	37
5. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie "Employés de bureau", en 1988	13	17. Évolution du taux d'intérêt, de la consommation réelle et de l'investissement réel, au Québec, de 1982 à 1988	38
6. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q., par emploi repère, catégorie "Employés d'entretien et service", en 1988	13	18. Évolution du taux de chômage, au Québec, en Ontario et au Canada, de 1982 à 1988	39
7. Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par emploi repère, catégorie "Professionnels"	18	19. Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne réelle et du taux d'augmentation moyen annuel du salaire de base réel des conventions collectives, au Québec, de 1982 à 1988	39
8. Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par emploi repère, catégorie "Techniciens"	19	20. Évolution du coût unitaire de main-d'oeuvre et de la productivité, au Québec, de 1982 à 1990	40
9. Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par emploi repère, catégorie "Employés de bureau"	20		
10. Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par emploi repère, catégorie "Employés d'entretien et service"	20		
11. Répartition des effectifs du secteur A.S.Q., selon la syndicalisation et le secteur d'activité, pour les données salariales	25		
12. Répartition des effectifs du secteur A.S.Q., selon la syndicalisation et le secteur d'activité, pour les données sur les avantages sociaux et les conditions de travail	25		

## LISTE DES ANNEXES

### Annexe

A	Éléments et composantes de la rémunération globale	49
B	Indices de la comparaison salariale, cotes de qualification et effectifs, par emploi repère, intersources, en 1987 et 1988	50
C	Tableau des principales composantes de la rémunération globale, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories	53
D	Rémunération en dollars et indices de la rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère	54
E	Régimes types de retraite, méthode des coûts simulés	57
F	Autres régimes types, méthode des coûts simulés	58
G	Tableau sommaire des caractéristiques prépondérantes des avantages sociaux et des conditions de travail	60
H	Caractéristiques des profils d'employés du secteur public, méthode des coûts simulés	61
I	Principales hypothèses d'évaluation, méthode des coûts simulés	63
J	Rémunération en dollars et indices de la rémunération selon les composantes, méthode des coûts simulés, par emploi repère	64
K	Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1985 à 1988	66
L	Prévisions des principaux indicateurs économiques du Canada, pour 1989 et 1990	66
M	Évolution du marché du travail, au Québec, en Ontario et au Canada, de 1982 à 1988	67
N	Calcul de la croissance de la productivité et du coût unitaire de main-d'oeuvre, au Québec, de 1982 à 1990	67

## SOMMAIRE

Cette Mise à jour du quatrième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. porte sur la rémunération globale des salariés du secteur public et celle des autres salariés québécois (A.S.Q.). Elle présente de nouvelles données sur les salaires, la rémunération globale, l'environnement économique et les tendances salariales. Les principales constatations qui se dégagent de cette étude s'articulent autour de deux volets: l'état et l'évolution de la rémunération.

### État de la rémunération

Pour donner l'image la plus complète possible de la rémunération, l'I.R.I.R. établit sa comparaison sur la rémunération globale à partir des méthodes des déboursés et des coûts simulés.

Selon la méthode des déboursés, les employeurs du secteur A.S.Q. déboursent en moyenne 1 % de plus que ceux du secteur public pour rémunérer leurs salariés; cette mesure tient compte du salaire, du coût des avantages sociaux et du temps de présence au travail. Cependant, le secteur A.S.Q. encourt des coûts allant jusqu'à 2 % de plus et 3 % de moins que le secteur public selon les catégories d'emplois.

L'utilisation de la méthode des coûts simulés indique que les salariés québécois du secteur public reçoivent une rémunération globale inférieure de 2 points de pourcentage à celle qu'ils percevraient s'ils étaient rétribués selon les mêmes salaires, avantages sociaux et conditions de travail que les autres salariés québécois. En revanche, la rémunération globale des salariés des différentes catégories d'emplois du secteur public varie de 6 points de pourcentage, en plus ou en moins, par rapport à celle des employés du secteur A.S.Q.

Les écarts de la rémunération globale entre les deux secteurs pour l'ensemble des emplois repères masquent cependant des divergences dans les résultats de la comparaison des diverses composantes de la rémunération. Ainsi, la comparaison salariale révèle que le salaire annuel moyen des autres salariés québécois est supérieur de 5 % à celui des employés du secteur public. L'avance du secteur A.S.Q. se retrouve dans toutes les catégories d'emplois, sauf dans celle des professionnels qui présente un retard de 1 % sur le secteur public.

Lorsque les avantages sociaux sont intégrés au salaire afin de mesurer la rémunération annuelle, l'écart pour l'ensemble des emplois repères demeure à 5 % en faveur des A.S.Q. selon les deux méthodes. Cette similitude entre les indices salariaux et ceux de la rémunération annuelle s'explique par des régimes d'assurance-salaire plus généreux pour les salariés du secteur public qui contrebalancent l'effet des régimes de retraite et des autres assurances plus coûteux pour les employeurs du secteur A.S.Q. Finalement, c'est la prise en compte des heures de présence au travail dans la rémunération globale qui, de façon générale, rapproche

les deux secteurs à 1 ou 2 points de pourcentage de la parité: ce sont surtout les heures normales de travail, moins nombreuses dans le secteur public, qui causent cette réduction de l'écart.

La comparaison avec les résultats du Quatrième rapport indique un maintien des mêmes tendances générales entre les deux secteurs. Cependant, des variations notables au niveau des professionnels et des techniciens sont introduites principalement par des différences salariales. Ainsi, chez les professionnels, l'avance des A.S.Q. se renverse en faveur du secteur public. C'est l'intégration d'effectifs payés auparavant au-dessus du maximum de leur échelle salariale qui entraîne un relèvement des salaires moyens dans ce secteur. Mais, le secteur public perd l'avance qu'il détenait pour les techniciens.

Une analyse complémentaire montre que la rémunération peut varier suivant les marchés de référence. Ainsi les salariés du secteur privé recevraient 10 % de moins en rémunération globale que ceux du secteur public. Ce sont surtout les avantages sociaux et les conditions de travail qui expliquent cette différence, l'écart salarial entre les deux secteurs n'étant que de 1 % à l'avantage du secteur public.

En revanche, lorsque la comparaison de la rémunération globale est effectuée avec les salariés syndiqués du secteur privé, ces derniers obtiennent 1 % de plus que ceux du secteur public.

Les rémunérations salariale et globale du secteur «autre public» sont respectivement en avance de 5 % et 4 % par rapport à celles du secteur public. Cette similarité dans les écarts des rémunérations indique que l'avance du secteur «autre public» relève principalement des salaires et que les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail sont sensiblement les mêmes dans les deux secteurs.

Ces indices complémentaires rejoignent à toutes fins pratiques les constatations du Quatrième rapport de l'I.R.I.R.

Toutefois, une analyse plus poussée indique que les effets de la syndicalisation et des grands secteurs de l'activité économique sont interreliés et que les écarts constatés ne reflètent pas nécessairement des relations de cause à effet entre ces facteurs et les résultats obtenus. L'I.R.I.R. émet, comme par le passé, des réserves sur l'interprétation définitive de ces résultats.

### Évolution de la rémunération

Le Québec a connu, au cours des dernières années, une croissance économique soutenue. En effet, le rythme de croissance du P.I.B. réel québécois a été supérieur à celui du Canada pendant les quatre dernières années. La consommation et l'investissement, stimulés jusqu'au premier trimestre de 1988 par la diminution des taux d'intérêt, ont joué un

rôle moteur dans le soutien de cette croissance. Mais malgré la vigueur de cette dernière, le marché du travail n'a connu qu'un lent redressement. Le taux de chômage demeure supérieur à 9 % au Québec.

La croissance économique pour les années 1989 et 1990 devrait par contre, selon les organismes de prévisions, être beaucoup plus modérée, étant donné la récente montée des taux d'intérêt et la réduction anticipée du déficit du gouvernement fédéral. La croissance prévue du P.I.B. réel du Québec est d'environ 2,5 % en 1989 tandis qu'en 1990 elle devrait se situer à un niveau encore plus faible.

Du côté de la rémunération, les enquêtes de planification salariale indiquent que les taux d'augmentation moyens des échelles salariales pour 1989, de 4,1 % à 4,7 %, sont similaires à ceux de 4,1 % à 4,8 % accordés en 1988. Par ailleurs, les deux banques de données sur les conventions collectives signées durant l'année 1988 situent ces taux d'augmentation pour 1989 à 3,9 % et 4,5 % respectivement. Ainsi, les taux d'augmentation des échelles salariales devraient être semblables à ceux prévus dans le Quatrième rapport de l'I.R.I.R. et s'établir, en 1989, entre 4 % et 5 %.

## INTRODUCTION

La Mise à jour du quatrième rapport présente aux parties les constatations de l'I.R.I.R. sur l'état et l'évolution de la rémunération au Québec à partir des données les plus récentes.

L'étude de la rémunération, comme celle contenue dans le rapport de novembre 1988, comporte deux volets. Le premier fait état de la rémunération pour l'année 1988. Après une courte synthèse sur la rémunération globale, un chapitre traite de la comparaison salariale. Celle-ci dégage, pour le secteur public et les autres salariés québécois, les observations relatives à l'ensemble des salariés et aux quatre catégories d'emplois.

La rémunération globale est détaillée dans les troisième et quatrième chapitres de cette première partie. Elle est examinée selon deux méthodes distinctes. La méthode des déboursés, fondée sur le calcul des coûts engagés annuellement par l'employeur, mesure la charge supportée par ce dernier lors d'une année financière donnée. La méthode des coûts simulés permet la comparaison de la valeur monétaire globale des régimes de rémunération consentis, en tenant constants divers facteurs, tels que les variables démographiques et les hypothèses actuarielles, qui peuvent influencer les déboursés lors d'une année donnée. Dans la section sur les déboursés, une analyse complémentaire illustre la sensibilité des résultats aux différentes segmentations du marché A.S.Q., tandis que dans le chapitre sur les coûts simulés, une attention particulière est portée aux caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail.

Les résultats sur les salaires et les heures normales de travail se rapportent à l'année 1988. Il en est de même pour les fréquences et les caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail. Les dernières données disponibles sur les déboursés des avantages sociaux et des conditions de travail couvrent, pour leur part, l'année 1986 pour le secteur public et l'année 1987 pour les autres salariés québécois. Les différentes sections du rapport donnent plus de détails sur l'ensemble des périodes de référence utilisées.

La deuxième partie de ce document trace l'évolution récente des principaux indicateurs de la situation économique, du marché du travail et de la rémunération, et esquisse l'évolution prévisible de ces indicateurs pour les années 1989 et 1990. L'environnement économique ainsi que la situation du marché du travail donnent une information importante pour la prise de décision en regard de la rémunération. Cette prise de décision sera d'autant mieux éclairée qu'elle pourra tenir compte non seulement des années récentes et du contexte actuel mais également de l'évolution attendue.

Les données sur l'environnement économique, le marché du travail et les tendances salariales qui décrivent l'évolution de la rémunération font aussi l'objet d'une mise à jour et couvrent principalement les années 1985 à 1988. Les prévisions concernent les années 1989 et 1990.

Les méthodologies employées sont essentiellement celles du Quatrième rapport; elles sont résumées dans des zones colorées à la fin des chapitres concernés. L'utilisation de nouvelles données éclaire davantage les résultats obtenus. La seule modification méthodologique concerne l'environnement économique et le marché du travail où sont analysés les différents scénarios de l'évolution économique élaborés par les organismes de prévisions.

La conclusion offre une brève vue d'ensemble sur l'état et l'évolution de la rémunération présentés dans ce rapport et résume les principaux développements prévus à court et moyen termes dans les travaux de recherche de l'I.R.I.R.



---

**PARTIE I**

**L'ÉTAT DE LA RÉMUNÉRATION**





## Chapitre 1. LA SYNTHÈSE DES RÉSULTATS SELON LES DEUX MÉTHODES DE CALCUL

Dans cette synthèse, les indices salariaux et les indices des rémunérations directe, annuelle et globale sont présentés par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, selon les méthodes des déboursés et des coûts simulés.

Il est à noter que les mêmes salaires moyens et les mêmes heures normales de travail servent aux méthodes des déboursés et des coûts simulés. Elles se différencient par contre dans le traitement des autres éléments de la rémunération.

Les résultats démontrent une avance de la rémunération globale du secteur A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères. Cette avance du secteur A.S.Q. s'établit à 1 % selon la méthode des déboursés, et à 2 % selon les coûts simulés. Les indices de la rémunération varient selon les catégories d'emplois et les composantes de la rémunération globale. Ils indiquent généralement une avance du secteur public pour la catégorie des professionnels.

Le tableau 1 révèle que les A.S.Q. ont des salaires moyens plus élevés que les salariés du secteur public dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception des professionnels où le secteur public affiche une avance de 1 point de pourcentage. La même situation se répète au niveau des indices de la rémunération directe. Celle-ci est composée du salaire, pour une large part, et du remboursement des congés de maladie dont l'incidence est généralement de 1 ou 2 points de pourcentage en faveur du secteur public; le remboursement des congés de maladie est peu fréquent chez les A.S.Q. alors qu'il est courant au secteur public. Par ailleurs, les résultats sont similaires selon les méthodes des déboursés et des coûts simulés.

**Tableau 1**  
**Indices de la rémunération,**  
**méthodes des déboursés et des coûts simulés,**  
**par catégorie d'emplois et pour l'ensemble**  
**des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public**  
(secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Salaires	Rémunération directe		Rémunération annuelle		Rémunération globale	
		Déboursés	Coûts simulés	Déboursés	Coûts simulés	Déboursés	Coûts simulés
Professionnels	99	99	98	102	100	97	94
Techniciens	104	103	102	104	103	101	100
Employés de bureau	105	104	104	106	104	102	101
Employés d'entretien et service	107	106	106	104	108	100	106
Ensemble des emplois repères	105	104	104	105	105	101	102

Les indices des rémunérations indirecte et annuelle sont très près l'un de l'autre pour les deux méthodes de calcul, pour l'ensemble des emplois repères. Ceci est dû au fait que les coûts plus élevés des régimes d'assurance-salaire dans le secteur public contrebalancent les régimes de retraite et des autres assurances qui sont, en général, plus généreux pour les employés du secteur A.S.Q.<sup>1</sup>.

L'inclusion des éléments relatifs au temps effectivement travaillé afin d'obtenir une mesure de la rémunération globale provoque des changements marqués et rapproche les indices vers la parité. Cette réduction dans l'avance du secteur A.S.Q. s'explique principalement par les heures normales de travail moins nombreuses dans le secteur public.

L'analyse comparative des résultats de la présente Mise à jour avec ceux du Quatrième rapport permet de conclure au maintien des mêmes tendances générales (voir tableau 2). Ainsi, pour l'ensemble des emplois repères, et selon la mesure de la rémunération globale, les secteurs public et A.S.Q. sont de 1 à 2 points de pourcentage près l'un de l'autre. Toutefois, les résultats de ces deux rapports varient, au niveau de certaines catégories d'emplois.

**Tableau 2**  
**Indices de la rémunération globale,**  
**Quatrième rapport de l'I.R.I.R.**  
**et Mise à jour du quatrième rapport,**  
**méthodes des déboursés et des coûts simulés,**  
**par catégorie d'emplois et pour l'ensemble**  
**des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public**  
(secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Quatrième rapport de l'I.R.I.R.		Mise à jour du quatrième rapport	
	Déboursés	Coûts simulés	Déboursés	Coûts simulés
Professionnels	104	102	97	94
Techniciens	97	98	101	100
Employés de bureau	100	102	102	101
Employés d'entretien et service	101	104	100	106
Ensemble des emplois repères	100	102	101	102

Les changements les plus marquants se situent au niveau des professionnels et des techniciens. Chez les professionnels, l'avance que détenaient les A.S.Q. se renverse en faveur du secteur public. Chez les techniciens, le secteur public a perdu son avance. Ces écarts sont en grande partie explicables par des différences entre les indices salariaux des

1. L'analyse des résultats par catégorie d'emplois apparaît aux chapitres 3 et 4.

deux années. Ainsi, chez les professionnels du secteur public, l'intégration des effectifs auparavant hors échelles<sup>2</sup> fait augmenter leurs salaires moyens de façon appréciable. En ce qui concerne les salaires des techniciens, le changement, moins substantiel, provient d'un emploi repère important en termes d'effectifs où l'avance du secteur public s'est

amenuisée. Ces modifications ont cependant peu d'effet sur les résultats globaux, en raison de la faible représentation en effectifs de ces catégories dans l'ensemble des emplois repères.

Les chapitres suivants analysent en détail les résultats sommaires présentés dans cette synthèse.

2. Généralement, employé dont le salaire dépasse le maximum de l'échelle.

## Les sources et la méthodologie

Cette section expose les principaux aspects méthodologiques nécessaires à l'établissement de la comparaison de la rémunération. Les sources des données et les méthodologies sont étayées dans les différents chapitres qui suivent.

### Les marchés de référence

Le mandat de l'Institut est de comparer la rémunération globale des salariés du secteur public à celle des autres salariés québécois (A.S.Q.)<sup>3</sup>. La comparaison privilégie donc l'ensemble des autres salariés québécois, syndiqués ou non, sans exclure aucune catégorie d'employeurs. L'I.R.I.R. utilise principalement les données des établissements de 200 employés et plus, le manque de données de qualité ne lui permettant pas d'étendre sa couverture aux entreprises de moindre taille. La figure 1 illustre le marché de l'emploi québécois et les deux grands secteurs faisant l'objet de la comparaison.

**Figure 1**  
**Le marché de l'emploi au Québec et les grands secteurs de la comparaison de la rémunération**



## Les employés couverts par la comparaison

Les résultats de la comparaison de l'I.R.I.R. sont présentés pour quatre catégories d'emplois du secteur public québécois. Ces catégories d'emplois ainsi que le nombre d'emplois repères et les pourcentages d'effectifs qu'ils représentent par rapport aux effectifs du secteur public couverts par l'ensemble des emplois repères sont les suivants: les professionnels (14 emplois repères, 8 % des effectifs); les techniciens (10 emplois repères, 11 % des effectifs); les employés de bureau (24 emplois repères, 52 % des effectifs); les employés d'entretien et service (15 emplois repères, 29 % des effectifs). Lorsque les résultats sont présentés pour l'ensemble des 63 emplois repères, le lecteur doit se rappeler que les catégories d'emplois de bureau et d'entretien et service ont une forte représentation en raison du nombre de leurs effectifs. Par ailleurs, les effectifs couverts par l'ensemble des emplois repères représentent environ 30 % des effectifs totaux du secteur public.

## Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Comme dans le Quatrième rapport, l'Institut retient l'équation de la rémunération globale suivante<sup>4</sup>:

$$\text{Rémunération globale} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures rémunérées} - \text{Heures chômées et payées}}$$

La rémunération directe représente l'ensemble des sommes qui sont versées à l'employé lui-même soit, avant tout, son salaire, mais également les primes, bonis et indemnités.

3. La loi prescrit que la comparaison de l'Institut porte sur les salariés. À priori, le Code du travail exclut de la définition de salarié une partie de la main-d'œuvre québécoise, notamment les employeurs et leurs représentants, les agriculteurs, les personnes qui exercent des professions libérales et celles qui ne reçoivent pas de salaire.

4. L'Institut définit la rémunération globale comme l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires qui donnent normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur envers ou au bénéfice des employés et que satisfait l'employeur en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées. Voir *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, I.R.I.R., Montréal, septembre 1988.

La rémunération indirecte est constituée des sommes versées principalement à des tiers au nom des employés, soit pour leur procurer des avantages comme une prime d'assurance-vie, soit pour satisfaire à une exigence légale comme la contribution au régime d'assurance-maladie du Québec. La rémunération annuelle devient la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures rémunérées représentent la durée des heures normales de travail avec ajustement pour variations saisonnières ainsi que les heures supplémentaires. Les heures chômées et payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, principalement les jours fériés, les congés annuels, les congés de maladie et autres congés payés. En déduisant du nombre annuel d'heures rémunérées la part du temps chôme et payé, on obtient les heures de présence au travail.

Dans l'état actuel des travaux de recherche, ces éléments ne sont pas tous considérés, soit en raison du manque de données de qualité ou encore parce qu'un développement méthodologique important, exigé pour la prise en compte de l'élément, n'a pu être fait à ce jour.

La liste des éléments que contient la rémunération globale ainsi que ceux qui sont couverts spécifiquement par la présente comparaison se trouve à l'annexe A.

### Les mesures de la rémunération globale

L'I.R.I.R. vise à offrir trois approches distinctes de la rémunération globale afin d'en donner le portrait le plus complet possible, soit: les déboursés de l'employeur, les coûts simulés et les indices qualitatifs. La méthode des déboursés consiste à mesurer les coûts de rémunération engagés par les em-

ployeurs des secteurs public et A.S.Q. lors d'une année financière donnée. La méthode des coûts simulés estime la valeur de la rémunération offerte aux salariés du secteur public par rapport à celle qu'ils obtiendraient s'ils étaient assujettis aux régimes de rémunération du secteur A.S.Q. Elle mesure la valeur des bénéfices actuels et dans certains cas les bénéfices futurs, en tenant notamment constantes, pour les secteurs public et A.S.Q., les variables démographiques et les hypothèses actuarielles. Pour sa part, la méthode des indices qualitatifs évalue la qualité de l'enveloppe de rémunération sous l'angle des besoins et préférences des employés. Le présent rapport analyse les résultats des deux premières approches, l'I.R.I.R. poursuivant ses travaux en regard des indices qualitatifs.

### Le calcul de l'écart de la rémunération

L'écart de la rémunération entre les secteurs A.S.Q. et public est calculé sous forme d'indice de la façon suivante:

$$\frac{\text{Rémunération moyenne du secteur A.S.Q.}}{\text{Rémunération moyenne du secteur public}} \times 100$$

Dès qu'un regroupement des indices est effectué soit par catégorie, soit pour l'ensemble des emplois repères, il est pondéré sur la base des effectifs des emplois repères du secteur public. Il est à noter que les résultats sont arrondis sans point décimal afin de souligner qu'ils représentent des indicateurs<sup>5</sup>.

5. Le lecteur qui voudrait recalculer les indices à partir des données présentées pourrait obtenir des résultats légèrement différents à cause de l'arrondissement des données.



## Chapitre 2. LA COMPARAISON SALARIALE

Ce chapitre expose une analyse des salaires. Ils constituent l'élément principal de la rémunération globale, comptant pour environ 72 % de celle-ci<sup>6</sup>. Les distributions des indices des secteurs public et A.S.Q. sont présentées pour l'ensemble des emplois repères et par catégorie d'emplois. Elles permettent d'observer l'étendue de la dispersion des indices autour de la moyenne. Une comparaison des salaires moyens du secteur A.S.Q. et de ceux du secteur public est ensuite effectuée par emploi repère. La conclusion liste les principales constatations de la comparaison salariale.

### 2.1. Ensemble des emplois repères

Pour l'ensemble des emplois repères, les salariés du secteur A.S.Q. reçoivent des salaires supérieurs de 5 % à ceux du secteur public. Les moyennes des indices de 1988 présentées au tableau 3 indiquent, pour chacune des catégories à l'exception de celle des professionnels, une avance du secteur A.S.Q. variant de 4 % à 7 %. Dans le secteur public, seuls les professionnels bénéficient de salaires plus élevés, avec une avance de 1 point de pourcentage.

**Tableau 3**  
**Moyennes des indices salariaux,**  
**par catégorie d'emplois et**  
**pour l'ensemble des emplois repères,**  
**en 1987 et 1988, secteurs: A.S.Q./public**  
(secteur public = 100)

Catégories d'emplois	1987	1988
Professionnels	106	99
Techniciens	102	104
Employés de bureau	106	105
Employés d'entretien et service	106	107
Ensemble des emplois repères	106	105

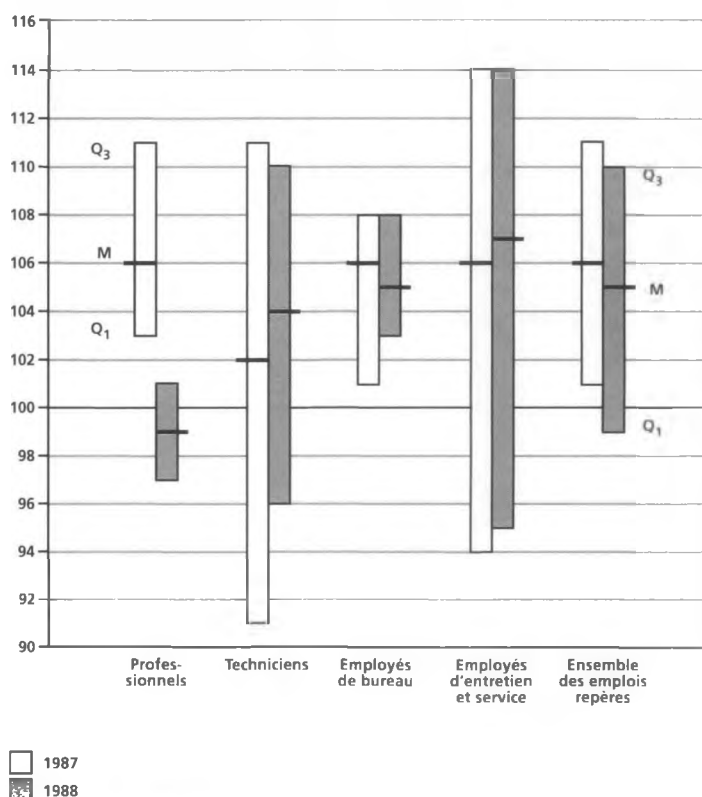
Une comparaison de ces résultats avec ceux de 1987 pour l'ensemble des emplois repères révèle que l'écart entre les deux secteurs a diminué de 1 point de pourcentage, l'avance des A.S.Q. passant de 6 % à 5 %. Une analyse des résultats par catégorie indique que les baisses constatées dans les indices des professionnels et des employés de bureau sont, en grande partie, responsables de la diminution de l'indice d'ensemble.

Pour les professionnels, la baisse est de l'ordre de 7 points de pourcentage; la position relative des secteurs se modifie en passant d'une avance du secteur A.S.Q. de 6 %, à un retard de 1 %. Ce renversement de situation est principalement relié à l'intégration d'employés hors échelles du secteur public et est exposé à la section suivante. La

catégorie «Employés de bureau», quant à elle, présente une baisse de 1 point de pourcentage dans l'avantage du secteur A.S.Q. Cette catégorie qui comprend 52 % des effectifs totaux influence fortement les résultats de la comparaison de l'ensemble des emplois repères. L'avance du secteur A.S.Q. s'est par ailleurs renforcée pour les techniciens et les employés d'entretien et service car les avances respectives de 2 % et 6 %, en 1987, ont augmenté à 4 % et 7 % en 1988.

Les moyennes et les quartiles inférieurs (Q1) et supérieurs (Q3) sont présentés à la figure 2. Pour l'ensemble des emplois repères en 1988, les Q1 et Q3 sont respectivement 99 et 110, avec une dispersion presque égale autour de la moyenne. La moyenne et les quartiles se sont déplacés vers le bas, abaissant l'ensemble de la distribution, par rapport à celle de 1987.

**Figure 2**  
**Moyennes et distributions interquartiles**  
**des indices salariaux, par catégorie**  
**d'emplois et pour l'ensemble des emplois**  
**repères, en 1987 et 1988, secteurs:**  
**A.S.Q. / public (secteur public = 100)**



Les sigles M, Q<sub>1</sub> et Q<sub>3</sub> désignent respectivement la moyenne, le quartile inférieur et le quartile supérieur de la distribution des indices.

Les distributions sont fort différentes entre les catégories, celles des professionnels et des employés de bureau étant plus concentrées, avec des écarts

6. Salaire régulier divisé par la rémunération globale.

de 4 et 5 points de pourcentage seulement entre les Q1 et Q3. Les techniciens et les employés d'entretien et service ont, pour leur part, un écart interquartiles beaucoup plus étendu, avec des écarts respectifs de 14 et 19 points de pourcentage. Dans le premier cas, les indices de la distribution sont très près des indices moyens. Dans la deuxième situation où les distributions sont plus allongées, les moyennes sont les résultats d'indices plus divergents.

L'analyse comparative des distributions de 1987 et 1988 par catégorie d'emplois met en évidence un changement marqué au niveau des professionnels. D'une part, la distribution s'est déplacée, de façon très nette, vers le bas. L'impact de l'intégration des employés hors échelles est clairement reflété dans cette baisse. D'autre part, l'intervalle entre le Q1 et le Q3 s'est raccourci, passant d'un écart de 8 points de pourcentage à un écart de 4 points de pourcentage seulement.

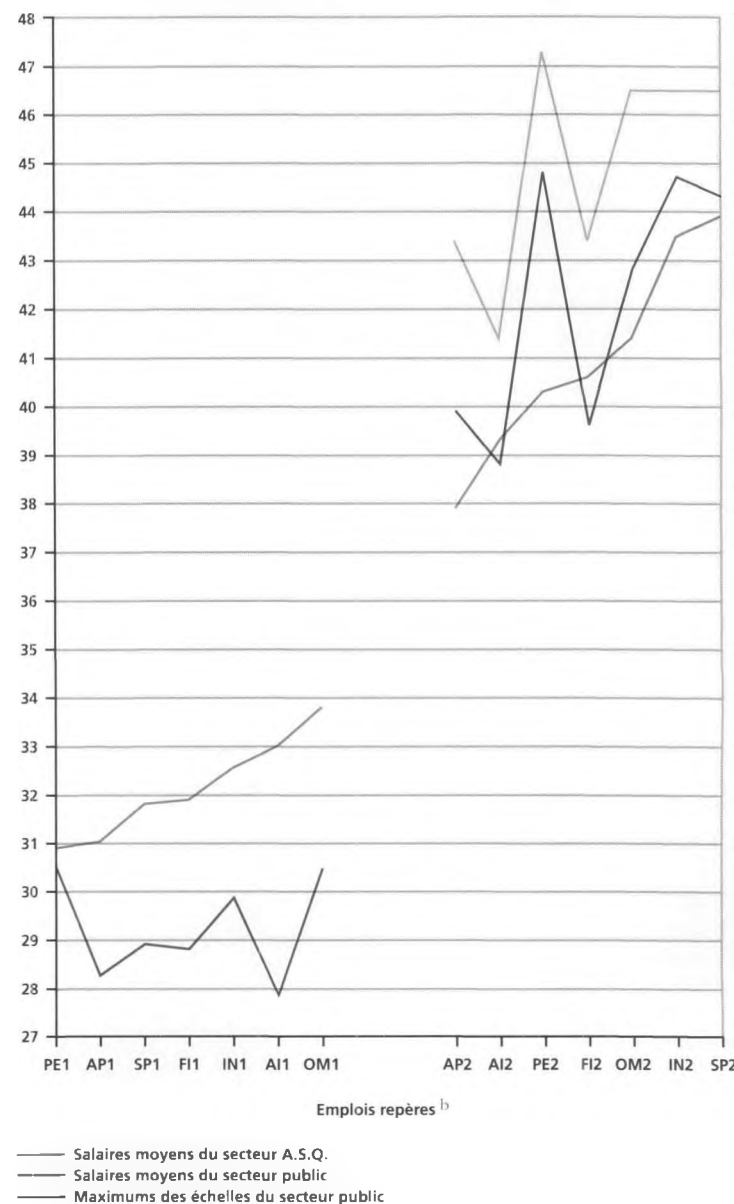
Chez les professionnels et les employés de bureau, certains emplois repères prédominants, en termes d'effectifs, ont des indices très près de la moyenne de la catégorie, ce qui comprime les distributions. Chez les techniciens et les employés d'entretien et service, en revanche, certains emplois repères ayant une forte représentation en termes d'effectifs ont des indices plus éloignés de la moyenne, allongeant ainsi la distribution des indices. Dans le cas des techniciens, par exemple, l'emploi repère de «Technicien de laboratoire 1» représente 35 % des effectifs et a l'indice le moins élevé de cette catégorie d'emplois en 1987 et 1988<sup>8</sup>. Un changement dans l'indice de cet emploi repère vers le haut explique le mouvement des Q1 entre 1987 et 1988 et contribue substantiellement à l'augmentation de l'indice moyen. Les sections suivantes expliquent avec plus de détails les écarts salariaux entre les secteurs A.S.Q. et public par catégorie d'emplois.

### 2.1.1. Les professionnels

La figure 3 présente les salaires annuels moyens dans les secteurs public et A.S.Q. et les maximums des échelles du secteur public pour les emplois repères de la catégorie «Professionnels»<sup>8</sup>. Il est opportun de souligner que les courbes de salaires moyens ne reflètent pas une politique salariale, les données étant placées dans l'ordre croissant des salaires moyens du secteur A.S.Q. Cet ordonnancement des emplois repères varie d'ailleurs d'une année à l'autre.

Les salaires des professionnels du secteur public sont en avance de 1 point de pourcentage sur ceux des A.S.Q. Il s'agit de la seule catégorie d'emplois où l'indice des salaires est à l'avantage du secteur public. Mais, il faut d'abord noter que les résultats de la comparaison avec le secteur A.S.Q. sont très différents pour les emplois de niveau 1 et ceux de niveau 2.

**Figure 3**  
**Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums<sup>a</sup> des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Professionnels», en 1988 (en 000\$)**



a: Les maximums des échelles indiqués au niveau 2 s'appliquent également au niveau 1, les professionnels du secteur public ayant une échelle unique.

b: L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés ici.

Les emplois de niveau 1 constituent normalement le niveau d'entrée chez les professionnels. Pour ces emplois, c'est le secteur A.S.Q. qui est en avance. Les salaires moyens des professionnels du secteur A.S.Q. sont supérieurs à ceux du secteur public pour chacun des emplois repères de ce premier niveau. L'indice salarial pour l'ensemble de ces emplois de niveau 1, pondéré par les effectifs, révèle une avance de 10 % du secteur A.S.Q.: ces emplois ne peuvent donc pas être responsables du retard des salaires du secteur A.S.Q. pour cette catégorie.

<sup>7</sup> Selon la qualification de l'I.R.I.R., l'appariement de cet emploi repère est coté faible.

<sup>8</sup> Les maximums des échelles du secteur A.S.Q. n'ont pas été retenus, compte tenu du manque de fiabilité des données qui excluent les maximums-mérite accordés au-delà du maximum normal.

Les emplois de niveau 2 sont les emplois de niveau de fonctionnement autonome. Pour ce groupe d'emplois, c'est une situation inverse à celle du niveau 1 qui prévaut puisque pour 5 emplois sur 7, le secteur public est en avance. Les seuls emplois qui présentent un salaire moyen inférieur dans le secteur public sont: «Agent d'information 2» (AI2) et «Agent de la gestion financière 2» (FI2).

L'indice salarial des professionnels de niveau 2 indique une avance de 3 points de pourcentage du secteur public. Les effectifs de niveau 2 étant plus nombreux que ceux du niveau 1, le résultat d'ensemble pour la catégorie des professionnels révèle une avance de 1 point de pourcentage du secteur public.

Comparativement au Quatrième rapport, les indices salariaux ont diminué pour presque tous les emplois repères tant au niveau 1 qu'au niveau 2. Pour ceux du niveau 1, la diminution est de l'ordre de 5 points de pourcentage, passant d'une avance de 15 % à une avance de 10 % en faveur des A.S.Q. Au niveau 2, la diminution entre les indices de 1987 et ceux de 1988 est de 7 points de pourcentage. Pour ce niveau d'emploi, l'avance de 4 % des A.S.Q. en 1987 s'est transformée en un retard de 3 % en 1988.

Ces résultats doivent être analysés à la lumière des changements apportés au système de classification du secteur public à partir de 1986. Lors de la Mise à jour de mai 1988, l'I.R.I.R. avait souligné ces modifications au système de classification des professionnels du secteur public. Elles peuvent être précisées ainsi:

- la fusion des grades III et II<sup>9</sup> et l'ajout de deux échelons au haut de la nouvelle échelle, donnant une échelle unique composée de 17 échelons;<sup>10</sup>
- la disparition du grade I des emplois de professionnels qui était auparavant apparié au niveau 3 de l'enquête.

Le Conseil du trésor avait de plus reconnu un pourcentage pré-déterminé d'emplois de complexité supérieure<sup>11</sup> donnant droit à une prime.

Ainsi, tous les professionnels du secteur public se retrouvent au 1<sup>er</sup> janvier 1987 sur une échelle unique composée de 17 échelons. Le C.R.S.M.T. apparie les échelons 1 à 7 des emplois professionnels du secteur public au niveau 1 de l'enquête, alors que les échelons 8 à 17 sont appariés au niveau 2. Cette fois-ci encore, il ne publie aucune donnée pour le niveau 3 du secteur public<sup>12</sup> puisque la nouvelle politique concernant les emplois de complexité supérieure du secteur public n'est pas finalisée. Les

emplois de professionnels du secteur public sont donc appariés temporairement avec seulement deux niveaux de classification alors que les emplois de professionnels du secteur A.S.Q. sont appariés à trois niveaux de classification.

Les résultats de la comparaison salariale sont très sensibles à la distribution des professionnels du secteur public dans les échelons. Premièrement, lorsque les professionnels arrivent au maximum du niveau 1 enquêté, leur progression à l'échelon 8 du secteur public (niveau 2 d'enquête) est, à toutes fins pratiques, automatique.

Un deuxième effet, plus important, provient de l'intégration progressive au niveau 2 de l'enquête des titulaires des anciens emplois du grade I du secteur public. L'abolition du grade I a créé un groupe important d'employés hors échelles alors que la politique du C.R.S.M.T. est de ne pas tenir compte des salaires des employés hors échelles dans le calcul des moyennes salariales. Cette politique a pour effet, dans le cas précis des professionnels du secteur public, d'exclure du salaire moyen des emplois repères, les salaires des employés les mieux payés. Il s'agit là d'un problème de mesure additionnel qui donne lieu à des difficultés d'interprétation. En effet, au fur et à mesure que les employés sont réintégrés dans les échelles, suite au versement d'une partie de leur augmentation en montant forfaitaire, l'abolition du grade I se fait sentir davantage et les moyennes de salaires de niveau 2 mesurées par le C.R.S.M.T. pour le secteur public augmentent.

Lors de la Mise à jour de mai 1988, l'I.R.I.R. soulignait la présence de 45 % d'effectifs hors échelles au sein des emplois repères du secteur public. Cette proportion est de 30 % selon les données les plus récentes du C.R.S.M.T. Environ un tiers des employés hors échelles ont donc été réintégrés dans leur échelle.

D'autre part, les emplois appariés au niveau 2 de l'enquête comprennent une proportion d'employés recevant la prime de complexité supérieure, alors que les salaires des titulaires de ces emplois ne sont pas ajustés pour inclure cette prime. En revanche, ces employés (dont les emplois étaient principalement appariés au niveau 3 auparavant) se situent vraisemblablement aux échelons les plus élevés de l'échelle; s'il était possible de les isoler, il est probable que la moyenne salariale du niveau 2 diminuerait.

Le positionnement des professionnels du secteur public par rapport à ceux du secteur A.S.Q. est donc le résultat de multiples facteurs interdépendants. Il est impossible, pour le moment, de mesurer l'impact relatif de chacun de ces facteurs. Des informations additionnelles et une analyse plus approfondie sont donc nécessaires pour valider les comparaisons salariales dans la catégorie des professionnels.

Pour l'instant, l'I.R.I.R. doit simplement émettre les mises en garde suivantes:

- les changements dans la position relative des professionnels du secteur public ne reflètent pas nécessairement une amélioration de leurs salaires par rapport à ceux du secteur A.S.Q.;

9. Les niveaux 1, 2 et 3 des emplois repères de l'enquête du C.R.S.M.T. correspondent respectivement aux grades III, II et I du secteur public.

10. Un 18<sup>e</sup> échelon a été ajouté depuis aux échelles des professionnels. Il est entré en vigueur le 31 décembre 1988. Les résultats de cette Mise à jour-ci ne sont pas affectés par ce dernier ajout, le C.R.S.M.T. recueillant les salaires en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 1988.

11. Emploi de complexité supérieure: niveau de spécialiste et/ou de chef d'équipe.

12. Lorsque la politique du Conseil du trésor sera finalisée, il est vraisemblable que les professionnels du secteur public recevant la prime de complexité supérieure soient appariés au niveau 3 du C.R.S.M.T.

— l'indice global de la catégorie ne permet pas de distinguer la divergence dans les positions respectives des niveaux 1 et 2 du secteur public face au marché;

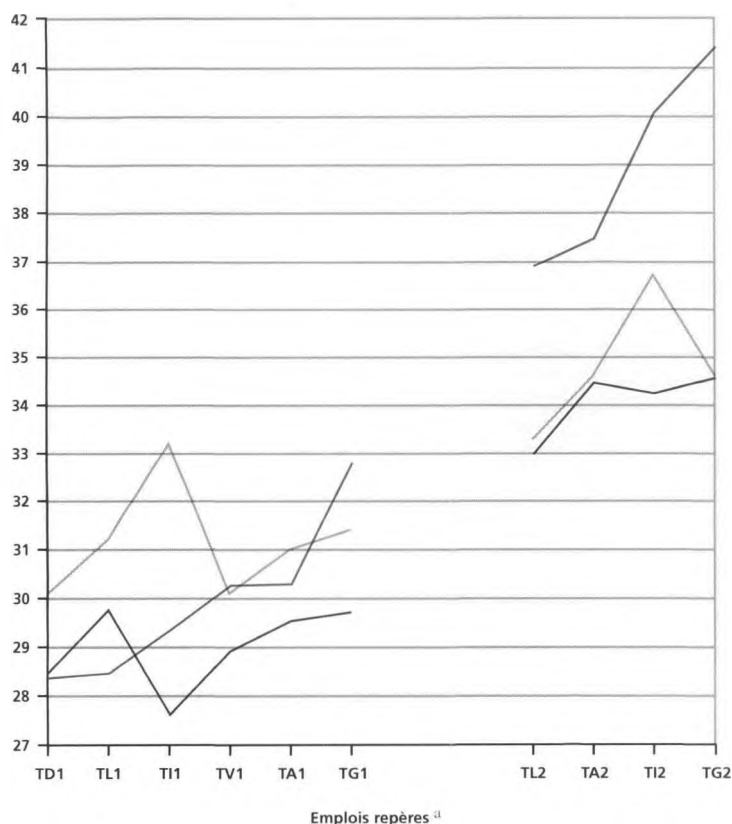
— l'effet des changements au système de classification des professionnels du secteur public sur le positionnement relatif des secteurs A.S.Q. et public et la validité des appariements doivent être approfondis.

Des réserves doivent être émises sur les résultats dans la présente Mise à jour, tout comme des réserves avaient été émises sur les résultats de la comparaison de cette catégorie lors de la Mise à jour de mai 1988.

## 2.1.2. Les techniciens

Les techniciens du secteur A.S.Q. reçoivent 4 % de plus en salaire que ceux du secteur public. La figure 4 permet de constater que les salaires moyens des A.S.Q. sont en avance sur ceux du secteur public pour 8 emplois repères sur 10. Cette avance est nettement marquée au niveau 2 avec des écarts de salaires pouvant aller jusqu'à près de 7000 \$ par

**Figure 4**  
Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Techniciens», en 1988 (en 000\$)



— Salaires moyens du secteur A.S.Q.  
— Salaires moyens du secteur public  
— Maximums des échelles du secteur public

a: L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés.

année (20 %), pour l'emploi «Technicien en génie 2» (TG2). Cet écart est d'ailleurs similaire à celui constaté en 1987.

Au niveau 1, seul l'emploi repère «Technicien de laboratoire 1» (TL1) présente un salaire moyen plus élevé dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q. Comme il a été noté, cet emploi repère compte plus du tiers des effectifs totaux de la catégorie; il a donc une influence très forte au niveau de l'indice d'ensemble. L'interprétation des résultats pour la catégorie doit être d'autant plus nuancée que les données A.S.Q. pour le «Technicien de laboratoire 1» sont qualifiées de faibles.

Par ailleurs, au niveau 2 des techniciens, les salaires moyens et les maximums des échelles du secteur public sont presque identiques, pour 3 emplois repères sur 4, et sont de beaucoup inférieurs aux salaires moyens des A.S.Q. Il est donc impossible, pour les titulaires de ces emplois, d'atteindre les salaires moyens des A.S.Q., même lorsqu'ils sont au maximum de leur échelle.

Chez les techniciens, quelques changements importants entre 1987<sup>13</sup> et 1988 peuvent être mentionnés. En particulier, une diminution sensible dans l'avance du secteur public par rapport aux A.S.Q. est notée pour l'emploi prédominant de la catégorie, celui de «Technicien de laboratoire 1» (TL1): de 91 à 96. Par contre, l'avance des A.S.Q. sur le secteur public a augmenté pour l'emploi «Technicien de laboratoire 2» (TL2): de 105 à 112<sup>14</sup>. L'impact de ce dernier changement sur l'ensemble de la catégorie est peu élevé, en raison de la faible proportion d'effectifs (6 %) dans cet emploi repère.

## 2.1.3. Les employés de bureau

Les employés de bureau du secteur A.S.Q. sont en avance de 5 % sur ceux du secteur public. Dans cette catégorie, les A.S.Q. sont mieux rétribués que les employés du secteur public dans la majorité des emplois repères, soit 19 sur 24 (voir figure 5). Seuls les emplois repères «Préposé aux renseignements» (PR) et «Personnel de bureau 4» (PB4) présentent des salaires moyens plus élevés dans le secteur public que chez les A.S.Q. Par ailleurs, les titulaires des emplois «Auxiliaire en informatique 2» (AX2), «Personnel de bureau 1» (PB1) et «Secrétaire principale 3» (SE3) sont à parité dans les deux secteurs.

L'analyse des courbes de salaires moyens démontre que le rangement des divers emplois demeure très différent entre le secteur public et le marché de référence A.S.Q. De plus, la courbe des salaires moyens du secteur public est presque identique à celle des maximums des échelles: un écart presque nul entre ces deux mesures existe au niveau de la majorité des emplois repères<sup>15</sup>. À cet effet, il est à noter que, pour 17 des 24 emplois repères, les titu-

13. Les indices de la comparaison salariale des emplois repères sont présentés à l'annexe B pour 1987 et 1988.

14. Emploi repère dont l'appariement est qualifié de faible.

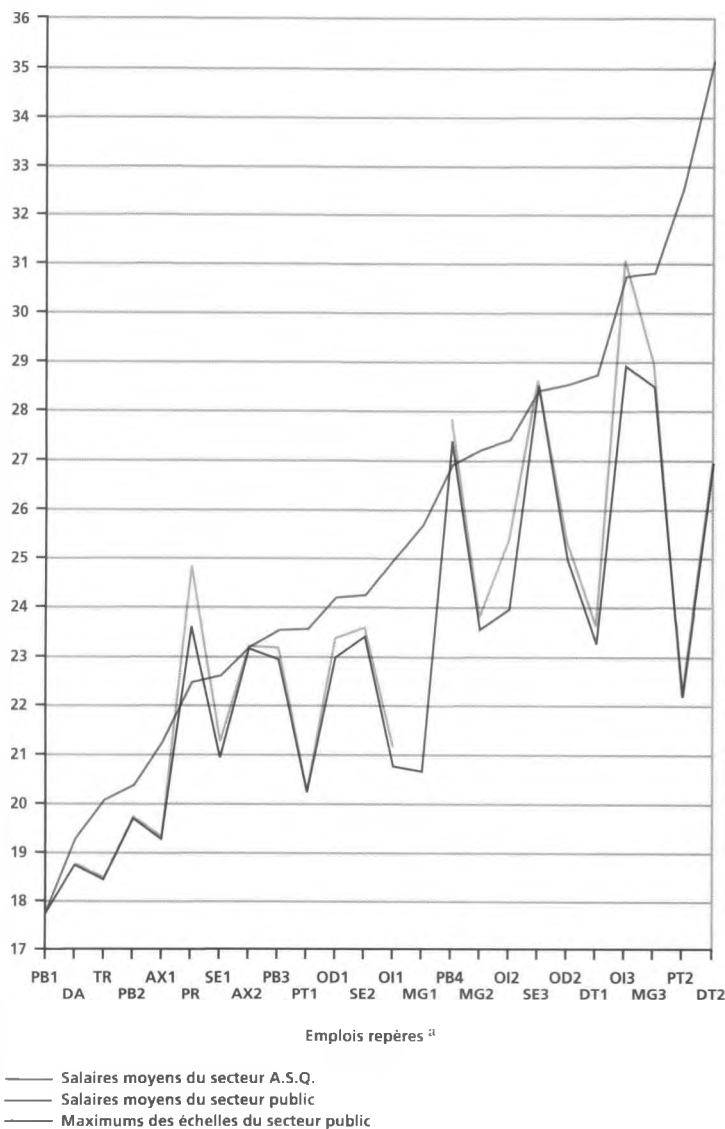
15. Les maximums des échelles ne sont pas présentés pour les emplois «Personnel de bureau 1» (PB1) et «Magasinier 1» (MG1), car ces emplois sont à taux unique.



lares du secteur public ne peuvent atteindre le niveau de salaire moyen des A.S.Q. même en recevant le maximum de leur échelle.

**Figure 5**

**Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Employés de bureau», en 1988 (en 000\$)**



a: L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés.

À l'examen de la situation comparative entre 1987 et 1988, il appert que certains indices ont connu des baisses substantielles, faisant diminuer l'avance du secteur A.S.Q. sur le secteur public, notamment «Magasinier 1» (MG1)<sup>16</sup>: de 132 à 124, «Opérateur en informatique 1» (OI1): de 125 à 120, «Préposé aux télécommunications 1» (PT1): de 123 à 116, et «Préposé aux télécommunications 2» (PT2)<sup>16</sup>: de 152 à 147. Par ailleurs, seul l'emploi repère «Opérateur de duplicateur 2» (OD2)<sup>16</sup> a subi une augmentation de 4 points de pourcentage, de 110 à 114.

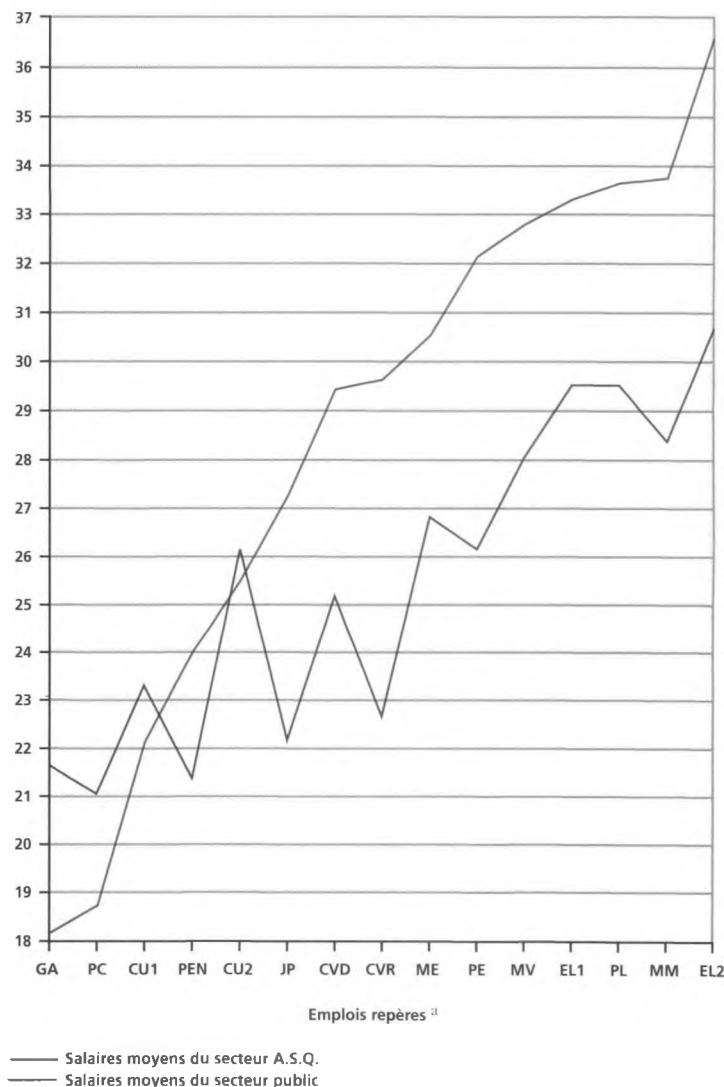
16. Emploi repère dont l'appariement est qualifié de faible.

## 2.1.4. Les employés d'entretien et service

Le secteur A.S.Q. a une avance de 7 % sur le secteur public dans la catégorie des employés d'entretien et service. Ces employés du secteur public sont rémunérés selon des taux uniques; seules les courbes de salaires moyens sont présentées à la figure 6. Pour la majorité des emplois repères de cette catégorie, soit 11 sur 15, les A.S.Q. sont mieux rétribués que les employés du secteur public. Les emplois repères qui présentent une situation contraire, avec des salaires moyens supérieurs dans le secteur public, sont: «Gardien» (GA)<sup>16</sup>, «Préposé cuisine/caféteria» (PC) et «Cuisiniers 1 et 2» (CU1, CU2). Ces quatre emplois comptent pour 36 % des effectifs totaux de la catégorie, ce qui influence à la baisse l'indice moyen de l'ensemble.

**Figure 6**

**Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q., par emploi repère, catégorie «Employés d'entretien et service», en 1988 (en 000\$)**



a: L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés ici.

En général, la situation comparative des deux secteurs pour cette catégorie est similaire en 1988 et 1987. Quelques changements peuvent cependant

être relevés pour les emplois représentant des proportions importantes d'effectifs. L'avance des A.S.Q. diminue de 127 à 123 pour l'emploi «Journalier et préposé aux terrains» (JP) qui représente 12 % des effectifs de la catégorie; par contre l'écart en faveur des A.S.Q. augmente de 111 à 112 pour l'emploi «Préposé d'entretien» (PEN) qui représente 36 % des effectifs; et l'avance du secteur public baisse de 3 points de pourcentage, de 86 à 89, pour l'emploi «Préposé cuisine/caféteria» (PC) qui regroupe 21 % des effectifs. Tous ces changements se traduisent, au total, par une augmentation dans l'avance du secteur A.S.Q. sur le secteur public qui passe de 6 % en 1987 à 7 % en 1988.

## 2.2. Conclusion sur la comparaison salariale

La comparaison salariale de 1988 entre le secteur public et le marché A.S.Q. dégage essentiellement les mêmes tendances que celle de 1987 au niveau de l'ensemble des emplois repères. Les salariés du secteur A.S.Q. reçoivent des salaires moyens supérieurs de 5 % à ceux du secteur public, par rapport à 6 % en 1987. De plus, ce sont essentiellement les mêmes emplois repères du secteur public qui présentent un salaire moyen supérieur à celui des A.S.Q.

Dans la catégorie «Professionnels», un changement d'importance est survenu dans le secteur public entre la comparaison salariale de 1987 et celle de 1988. Suite à des modifications au système de classification et à la réintégration dans l'échelle d'un grand nombre de professionnels ayant des salaires très près du maximum de l'échelle, une forte augmentation du salaire moyen des emplois de professionnels de niveau 2 du secteur public en est résultée. C'est principalement en raison de cet accroissement et du nombre important d'effectifs à ce niveau que les professionnels du secteur A.S.Q. passent d'une avance de 6 % à un désavantage de 1 % sur ceux du secteur public.

L'I.R.I.R. se propose d'approfondir, au cours des prochains mois, la validité des appariements au sein de la catégorie des professionnels et envisagera d'autres approches que l'appariement par niveau si des résultats probants ne peuvent être obtenus par cette méthode.

Les réserves émises sur l'indice des professionnels ont peu d'influence cependant sur la fiabilité de l'indice pour l'ensemble des emplois repères, en raison du nombre comparativement peu élevé d'effectifs dans les emplois repères de cette catégorie (8 % des effectifs totaux).

## Les sources et la méthodologie

### Les sources de données

Les 63 emplois repères utilisés aux fins de la comparaison salariale proviennent de l'Enquête sur la rémunération des emplois repères au Québec (1988) du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (C.R.S.M.T.). L'annexe B donne les différents emplois repères qui ont été retenus, de même qu'une liste de ceux qui ne l'ont pas été.

Les données salariales relatives au secteur public québécois proviennent également du C.R.S.M.T. Elles sont basées sur les échelles salariales de 1988 et couvrent les effectifs réguliers en équivalents à temps complet<sup>17</sup> pour la période allant de juillet 1986 à juin 1987.

Les données salariales pour les autres salariés québécois (A.S.Q.) proviennent des sources déjà utilisées dans les comparaisons antérieures: le C.R.S.M.T.,

le Bureau de recherches sur les traitements (B.R.T.), les sociétés conseils en rémunération HAY et T.P.F. & C., et l'Institut des relations industrielles du Québec (I.R.I.Q.). Ces sources représentent, au sens large, un marché constitué principalement d'entreprises de 200 employés et plus, provenant des divers secteurs d'activité économique, tant du privé que d'autres administrations à caractère public, et couvrent les diverses régions géographiques du Québec. De plus, les données portent sur des emplois syndiqués et non syndiqués. Les salaires moyens retenus étaient normalement en vigueur durant l'été 1988. Il est souligné que les données relatives aux autres salariés québécois sont des données observées, et non des données estimées<sup>18</sup>, à partir d'un échantillonnage aléatoire.

### Qualification des données

Pour chacun des emplois repères, les données de chaque source ont été qualifiées de fortes, moyennes ou faibles, selon des critères reliés à la perti-

17. Les effectifs réguliers qui sont employés pour une partie de l'année seulement sont convertis en équivalents à temps complet en tenant compte du temps travaillé.

18. Le C.R.S.M.T. produit également des données estimées à partir d'un échantillonnage aléatoire des établissements de 200 à 499 employés et de ceux du secteur manufacturier comptant 500 à 999 employés, alors que les autres établissements de 500 employés et plus sont recensés. L'I.R.I.R. étudie présentement la validation que le C.R.S.M.T. a entreprise de ses données estimées.

nence de l'emploi aux fins de la comparaison, ainsi qu'à la qualité et la quantité des observations. Par la suite, un regroupement des données les plus fiables a été effectué pour chacun des 63 emplois repères. Certaines données de qualité moyenne ou faible ont dû être retenues, afin de couvrir l'ensemble des emplois repères<sup>19</sup>. Lorsque les données retenues pour un emploi repère sont qualifiées de faibles, des réserves sont émises dans le texte dans la mesure où les résultats sont susceptibles d'en être affectés.

## Les mesures et calculs

La comparaison est effectuée à partir des salaires annuels moyens. Les sources de données utilisées ne considèrent pas les effectifs rémunérés hors échelles<sup>20</sup> dans le calcul des salaires moyens payés. Cependant, pour les maximums des échelles, les données du C.R.S.M.T. produites pour le secteur public incluent l'ensemble des effectifs assujettis, y compris les hors échelles.

Afin de tenir compte de la dispersion des indices, ce chapitre présente, en plus de la moyenne, le quartile inférieur (Q1) en bas duquel se trouvent 25 % des effectifs des emplois repères ayant les indices les moins élevés, et le quartile supérieur (Q3) qui regroupe 25 % des effectifs des emplois repères ayant les indices les plus élevés. L'étendue entre le quartile inférieur et le quartile supérieur (Q1 à Q3) couvre donc 50 % des effectifs du regroupement concerné (catégorie ou ensemble des emplois repères).

Les indices salariaux des catégories et de l'ensemble des emplois repères sont pondérés par le nombre d'effectifs. Les indices salariaux de 1987<sup>21</sup> et les mesures statistiques s'y rapportant dans la Mise à jour du troisième rapport<sup>22</sup> ont été recalculés de la même façon et sont présentés, afin de permettre une comparaison valable entre les données de 1987 et celles de 1988<sup>23</sup>. La comparaison des résultats de ces données, d'un rapport à l'autre, sans tenir compte de ces changements, ne doit donc pas être faite.

19. On retrouve, à l'annexe B, la cote (fort, moyen, faible) accordée à chaque emploi repère suite à la qualification des données retenues. Le lecteur désireux d'approfondir cette question pourra se référer à l'étude de l'I.R.I.R.: *Comparaison salariale: méthodologie et analyses complémentaires*. Montréal, décembre 1986.

20. Généralement, un employé dont le salaire dépasse le maximum de l'échelle.

21. Ces indices n'étaient pas pondérés par les effectifs.

22. *Mise à jour du troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, Montréal, mai 1988.

23. Les indices de la comparaison salariale et les effectifs par emploi repère sont présentés à l'annexe B pour 1987 et 1988.



## Chapitre 3. LA RÉMUNÉRATION GLOBALE SELON LA MÉTHODE DES DÉBOURSÉS

La méthode des déboursés, fondée sur le calcul des coûts annuels de l'employeur, mesure la charge supportée par ce dernier lors d'une année financière donnée. Elle consiste à quantifier les divers éléments de la rémunération au moyen des dépenses engagées par l'employeur.

Les indices de la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères sont analysés à la section suivante. Les résultats, par catégorie d'emplois et par emploi repère, sont également analysés. Les résultats détaillés en valeur monétaire par catégorie d'emplois sont à l'annexe C. Les composantes de la rémunération en valeur monétaire et les indices par emploi repère sont présentés à l'annexe D.

L'analyse du coût des avantages sociaux et des conditions de travail regroupés selon les composantes de la rémunération globale, soit la rémunération directe, la rémunération indirecte et le temps chômé et payé, précède une analyse complémentaire de la sensibilité des indices à la segmentation du marché de référence et la conclusion sur les déboursés.

### 3.1. Ensemble des emplois repères

Selon les données les plus récentes, le calcul de la rémunération globale par la méthode des déboursés indique que la charge financière du secteur A.S.Q. est plus élevée de 1 % pour l'ensemble des salariés des emplois repères. Le tableau 4 montre cependant des différences par catégorie d'emplois; elles varient entre un avantage de 3 points de pourcentage et un retard de 2 % du secteur public.

**Tableau 4**  
**Indices de la rémunération,**  
**méthode des déboursés, par catégorie**  
**d'emplois et pour l'ensemble des emplois**  
**repères, secteurs: A.S.Q./public**  
(secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Salaires	Rémunération directe	Rémunération annuelle	Rémunération globale
Professionnels	99	99	102	97
Techniciens	104	103	104	101
Employés de bureau	105	104	106	102
Employés d'entretien et service	107	106	104	100
Ensemble des emplois repères	105	104	105	101

La différence entre le salaire et la rémunération directe s'explique par la prise en compte des remboursements de congés de maladie monnayables. Cet avantage a pour effet le plus marquant d'améliorer la position relative du secteur public d'environ 1 % lorsque la comparaison porte sur la rémunération directe plutôt que seulement sur les salaires.

L'avance de la rémunération directe dans le secteur A.S.Q. est estimée à 4 %. À l'exception de la catégorie des professionnels, l'avance du secteur A.S.Q. dans chacune des catégories d'emplois est confirmée et varie entre 3 % et 6 %.

La rémunération annuelle résulte de l'addition de la rémunération directe et de la rémunération indirecte. Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération annuelle du secteur A.S.Q. est supérieure de 5 % à celle du secteur public. Cet avantage du secteur A.S.Q. varie entre 2 % et 6 % selon les catégories d'emplois considérées.

L'indice de la rémunération globale est de 4 points de pourcentage moins élevé que celui de la rémunération annuelle pour l'ensemble des emplois repères. Cela signifie que lorsqu'on tient compte des heures de présence au travail, l'avantage en faveur du secteur A.S.Q. disparaît presque complètement, passant de 5 % à 1 %. La durée du travail est plus courte dans le secteur public, généralement parce que les heures normales de travail y sont moins nombreuses mais également parce que le temps chômé et payé y est légèrement plus important. Ce sont les employés d'entretien et service et les employés de bureau du secteur public qui bénéficient de plus de temps chômé et payé que les employés du secteur A.S.Q.

Par catégorie d'emplois, les indices de la rémunération globale indiquent une avance de 1 % du secteur A.S.Q. chez les techniciens et de 2 % chez les employés de bureau. Les employés d'entretien et service sont à parité. Par contre, chez les professionnels, l'indice révèle que c'est le secteur public qui est en avance de 3 points de pourcentage.

Par rapport aux résultats publiés en novembre 1988, l'indice de la rémunération globale enregistre peu de changement pour l'ensemble des emplois repères, comme le montre le tableau 5. La situation

**Tableau 5**  
**Indices de la rémunération globale,**  
**Quatrième rapport de l'I.R.I.R.**  
**et Mise à jour du quatrième rapport,**  
**méthode des déboursés, par catégorie**  
**d'emplois et pour l'ensemble des emplois**  
**repères, secteurs: A.S.Q./public**  
(secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Quatrième rapport de l'I.R.I.R.	Mise à jour du quatrième rapport
Professionnels	104	97
Techniciens	97	101
Employés de bureau	100	102
Employés d'entretien et service	101	100
Ensemble des emplois repères	100	101

de parité se transforme en un avantage de 1 % en faveur du secteur A.S.Q. Cependant, les indices globaux de certaines catégories d'emplois varient davantage, principalement ceux des emplois de professionnels et de techniciens.

Le salaire, qui constitue environ 72 % de la rémunération globale<sup>24</sup>, explique en grande partie les écarts constatés entre le Quatrième rapport et cette Mise à jour, en particulier pour la catégorie des professionnels et celle des techniciens<sup>25</sup>.

Les modifications survenues dans le temps chômé et payé des deux secteurs sont un autre facteur de changement. En effet, une augmentation du temps chômé et payé est constatée dans le secteur A.S.Q., alors qu'il y a une baisse dans le secteur public. Ce rapprochement du temps chômé et payé des secteurs A.S.Q. et public résulte en un indice de la rémunération globale plus près de celui de la rémunération annuelle de 2 points de pourcentage. La section 3.2, qui porte sur l'importance des divers avantages sociaux et des conditions de travail traite plus en détail de ces changements.

### 3.1.1. Les professionnels

L'indice de la rémunération globale démontre une avance des professionnels du secteur public comparativement à ceux du secteur A.S.Q. Cette tendance ne se retrouve pas dans tous les emplois de la catégorie. La moitié des emplois repères de professionnels du secteur public ont une rémunération globale supérieure à celle des emplois comparables du secteur A.S.Q. Ces emplois englobent environ 77 % des effectifs totaux des emplois repères professionnels du secteur public, ce qui leur donne plus d'impact sur l'indice global que les emplois repères à parité ou en retard par rapport au secteur A.S.Q.

La figure 7 donne les indices pour chacun des emplois repères de professionnels selon trois mesures de la rémunération, soit la rémunération directe, la rémunération annuelle et la rémunération globale.

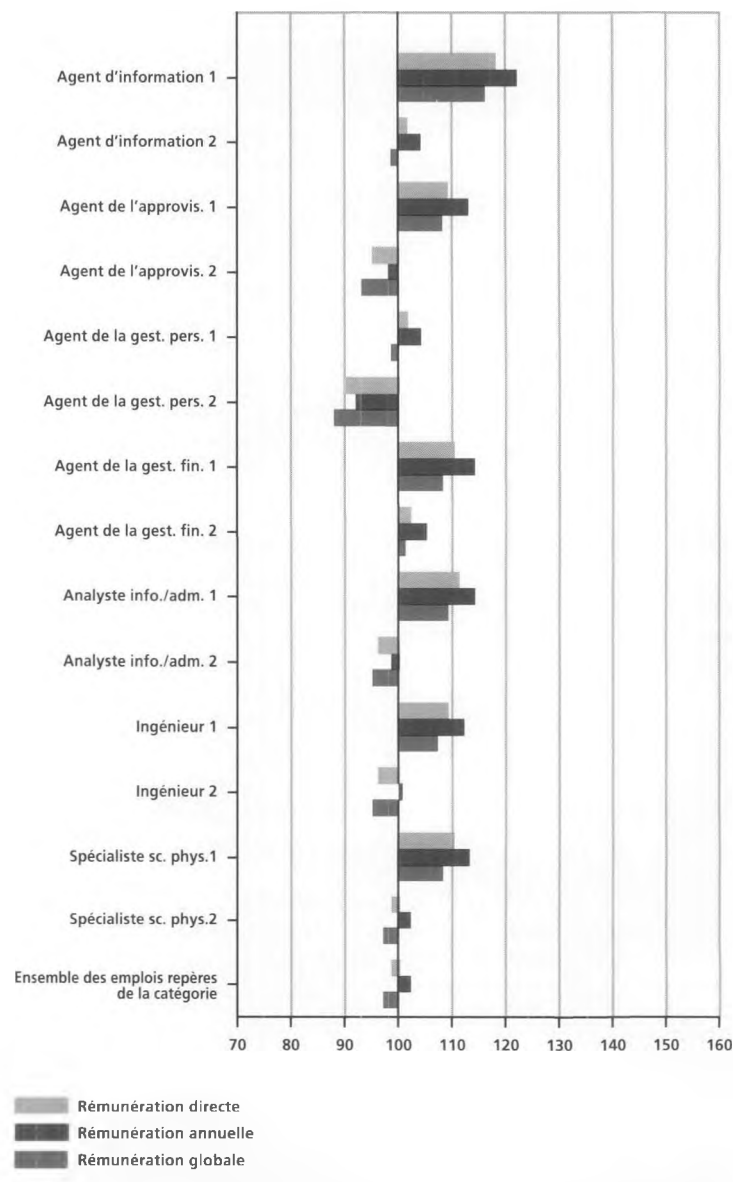
D'une manière générale, les indices de la rémunération directe, qui incluent le salaire et les remboursements de congés de maladie, sont à 1 point près des indices salariaux. Le salaire constitue l'élément déterminant de ces indices et les constatations déjà formulées dans la section de la comparaison salariale s'appliquent également ici.

Pour 9 des 14 emplois repères, la rémunération directe reçue par les autres salariés québécois est supérieure à celle du secteur public. Les indices varient beaucoup selon les emplois et les niveaux 1 et 2 des emplois repères.

Les indices de la rémunération annuelle des professionnels suivent la même tendance mais sont supérieurs de 2 à 4 points par rapport à ceux de la rémunération directe. L'ensemble des coûts des régimes de retraite et d'assurances est plus élevé dans le secteur A.S.Q. que dans le secteur public et contribue à l'augmentation générale de l'indice de la

rémunération annuelle. Cela signifie que la prise en compte des déboursés pour la rémunération indirecte améliore la position relative des A.S.Q. par rapport au secteur public.

**Figure 7**  
**Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par emploi repère, catégorie «Professionnels», secteurs: A.S.Q. / public**  
(secteur public = 100)



L'indice de la rémunération globale, selon les emplois repères, est inférieur de 4 à 6 points par rapport à la rémunération annuelle. Ceci s'explique par l'effet des heures de présence au travail moins nombreuses pour les professionnels du secteur public par rapport au secteur A.S.Q. Les données sur les heures normales de travail et les heures chômées et payées sont présentées à l'annexe C selon chacune des catégories et pour l'ensemble des catégories d'emplois.

Par rapport aux résultats de novembre 1988, ce sont les différences salariales qui expliquent en grande partie les variations importantes entre les indices de la rémunération directe, annuelle et globale.

24. Salaire régulier divisé par la rémunération globale.

25. Voir le chapitre sur la comparaison salariale pour plus de détails sur les indices salariaux.

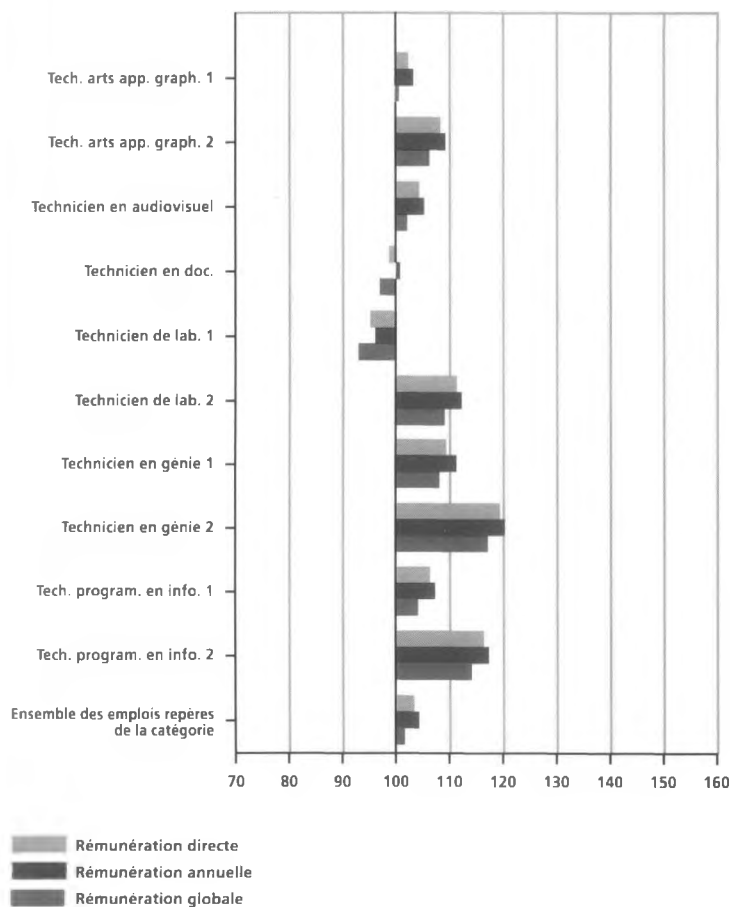
### 3.1.2. Les techniciens

Pour l'ensemble de la catégorie des techniciens, l'indice de la rémunération globale situe à 1 % l'avance du secteur A.S.Q. sur le secteur public.

Pour 8 des 10 emplois repères, la figure 8 indique que la rémunération directe reçue par les titulaires du secteur public est inférieure à celle des A.S.Q. Deux emplois repères du secteur public seulement reçoivent une rémunération globale supérieure à celle du secteur A.S.Q., soit les emplois repères «Technicien en documentation» et «Technicien de laboratoire 1». Toutefois, ils regroupent environ 47 % des effectifs des emplois repères de cette catégorie. Cela explique que l'avance du secteur A.S.Q. soit si faible, malgré l'avantage très important constaté en faveur des A.S.Q., au sein de la majorité des autres emplois.

Contrairement aux professionnels, ce sont les techniciens de niveau 1 qui ont un indice plus faible que ceux du niveau 2 pour le même corps d'emploi.

**Figure 8**  
**Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par emploi repère, catégorie «Techniciens», secteurs: A.S.Q. / public**  
(secteur public = 100)



Les indices de la rémunération annuelle sont de façon générale plus élevés de 1 point de pourcentage que ceux de la rémunération directe. Cette

augmentation s'explique par la différence entre les deux secteurs pour les dépenses de la rémunération indirecte.

Par contre, les indices de la rémunération globale ont baissé de 3 points de pourcentage par rapport à ceux de la rémunération annuelle du fait des heures régulières de travail moins nombreuses dans le secteur public.

Lors du rapport de novembre 1988, le secteur public déboursait pour la rémunération globale 3 points de pourcentage de plus que les A.S.Q. L'indice est maintenant de 1 % en faveur du secteur A.S.Q. Pour la rémunération directe et pour la rémunération annuelle, l'écart entre les deux secteurs a augmenté en faveur du secteur A.S.Q. Comme pour les professionnels, c'est le salaire qui explique essentiellement les différences entre les indices des deux rapports. En revanche, il y a depuis le Quatrième rapport un rapprochement de 3 points de pourcentage entre l'indice de la rémunération annuelle et celui de la rémunération globale. La diminution de l'écart entre les heures chômées et payées des deux secteurs en est la principale cause.

### 3.1.3. Les employés de bureau

La catégorie des employés de bureau est celle qui regroupe le plus d'emplois repères et qui contient le plus grand nombre de salariés du secteur public au sein des emplois repères. Leur impact sur les indices de l'ensemble des emplois repères enquêtés est donc important.

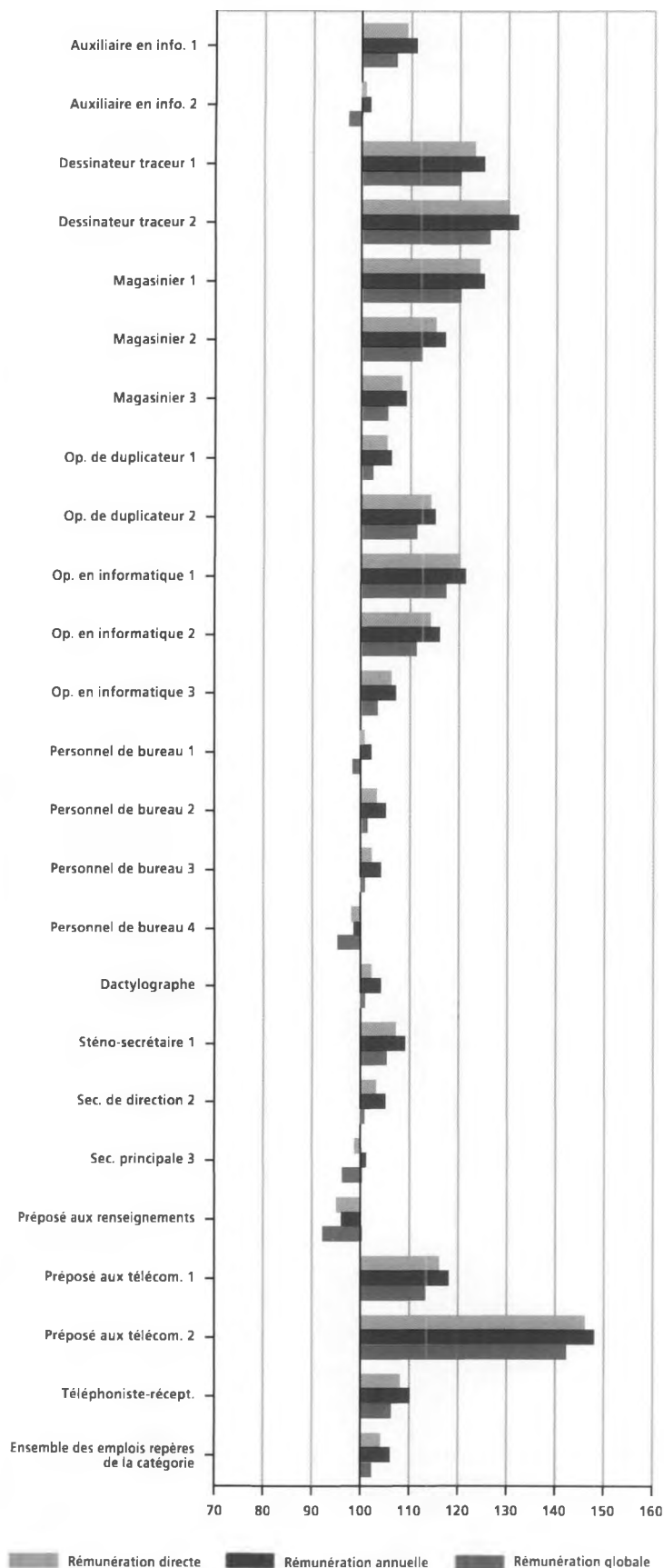
Pour l'ensemble de la catégorie, les employés de bureau du secteur A.S.Q. reçoivent une rémunération globale de 2 % supérieure à celle reçue par leurs homologues du secteur public.

La figure 9 révèle que 16 emplois sur 24 reflètent une avance, souvent très importante, du secteur A.S.Q. Cependant, les 8 emplois où le secteur public est à parité ou en avance, généralement peu importante, regroupent 62 % des salariés de cette catégorie. C'est pourquoi l'avance du secteur A.S.Q. se limite à 2 %.

Pour les emplois repères de cette catégorie, les indices de la rémunération annuelle sont de 1 ou 2 points de pourcentage plus élevés que ceux de la rémunération directe. La rémunération indirecte supérieure dans le secteur A.S.Q. explique ce phénomène. Par contre, les indices de la rémunération globale baissent de 4 à 6 points selon les emplois repères par rapport à la rémunération annuelle, à cause des heures de présence au travail moins nombreuses dans le secteur public.

Dans le Quatrième rapport, les deux secteurs étaient à parité. Le mouvement de l'indice de la rémunération globale représente une différence de 2 points de pourcentage en faveur du secteur A.S.Q. Puisque les indices des rémunérations directe et annuelle sont à peu près constants dans les deux rapports, c'est le temps de présence au travail qui explique cette différence.

**Figure 9**  
Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par emploi repère, catégorie «Employés de bureau», secteurs: A.S.Q. / public (secteur public = 100)

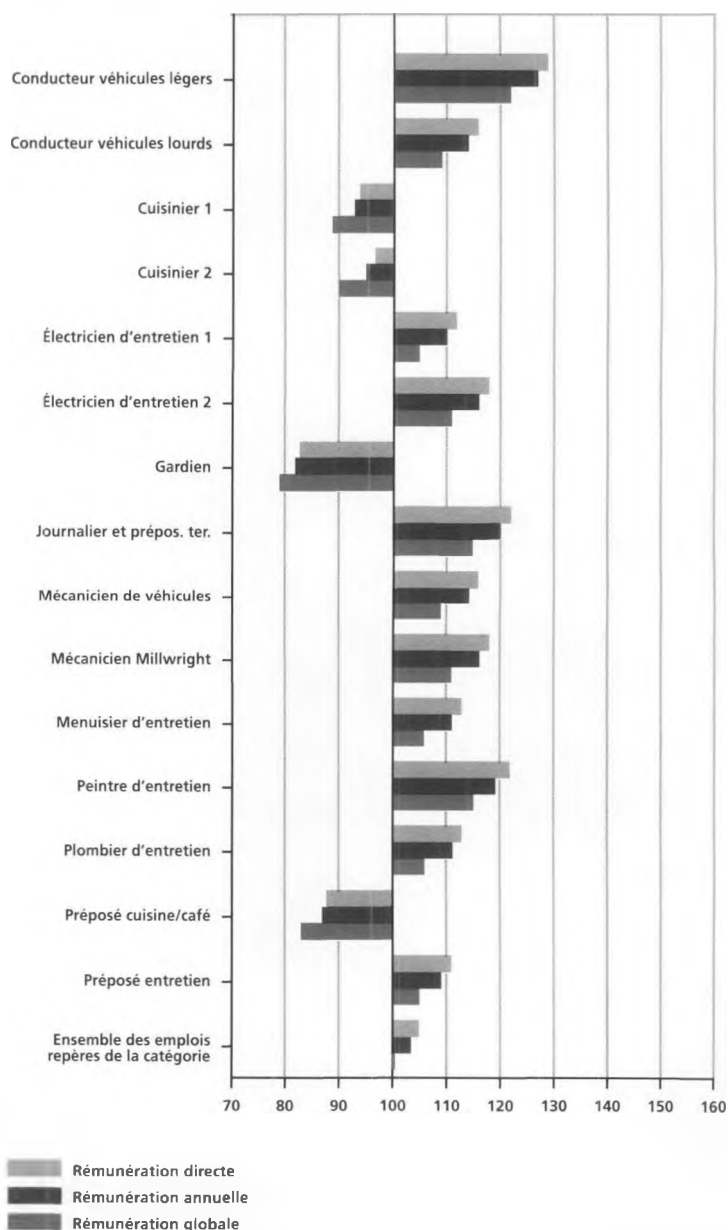


### 3.1.4. Les employés d'entretien et service

Pour l'ensemble de la catégorie des employés d'entretien et service, l'indice pondéré de 100 de la rémunération globale indique la parité entre les deux secteurs.

La figure 10 montre que seuls les salariés du secteur public des emplois repères «Cuisiniers 1 et 2», «Gardien» et «Préposé à la cuisine et à la cafétéria» reçoivent une rémunération globale supérieure à celle des A.S.Q. Environ 36 % des effectifs appariés pour cette catégorie sont titulaires de ces postes.

**Figure 10**  
Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par emploi repère, catégorie «Employés d'entretien et service», secteurs: A.S.Q. / public (secteur public = 100)





C'est dans la catégorie des emplois d'entretien et service que l'avance du secteur A.S.Q. est la plus importante, tant au plan salarial (7 %), qu'au plan de la rémunération directe (6 %). Par contre, ce groupe se distingue comme étant le seul pour lequel la rémunération indirecte est plus faible au sein du secteur A.S.Q. que dans le secteur public. L'indice de la rémunération annuelle est donc, pour ce groupe seulement, plus bas que l'indice de la rémunération directe. L'avantage du secteur A.S.Q. au plan de la rémunération annuelle est de 4 %.

Par l'effet combiné des heures normales de travail et du temps chômé et payé, les indices de la rémunération globale diminuent, selon les emplois repères, de 3 à 5 points de pourcentage par rapport aux indices dégagés à la rémunération annuelle. L'avantage de 4 % du secteur A.S.Q., reflété par l'indice de la rémunération annuelle, disparaît complètement au niveau de la rémunération globale.

Comparativement aux indices publiés dans le rapport de novembre 1988, les indices des rémunérations directe et annuelle sont demeurés les mêmes pour cette catégorie d'emplois; la rémunération globale a diminué de 1 point de pourcentage.

La section suivante sur l'importance des avantages sociaux et des conditions de travail analyse les éléments de la rémunération directe autres que le salaire, ceux de la rémunération indirecte ainsi que la ventilation du temps chômé et payé.

### 3.2. Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail

Selon les données de l'enquête du C.R.S.M.T., les avantages sociaux et les conditions de travail représentent 33,1 % du salaire dans le secteur public et 33,3 % dans le secteur A.S.Q. pour l'ensemble des salariés enquêtés<sup>26</sup>.

Le tableau 6 indique que, par catégorie d'emplois, la part des avantages sociaux et des conditions de travail varie dans le secteur public de 28,7 % pour les professionnels, à 36,3 % pour les employés d'entretien et service. Ce sont principalement les différences de coût dans les régimes d'assurance-salaire et dans les régimes étatiques qui expliquent ces variations. Les données du secteur A.S.Q. sont plus homogènes, se situant entre 31,9 % et 34,1 % du salaire.

Le seul élément de la rémunération directe autre que le salaire est le remboursement des congés de maladie. Cet élément représente 0,9 % du salaire dans le secteur public et 0,2 % chez les A.S.Q. Les différences inter-catégories d'emplois sont plus marquées dans le secteur public. Or, les sous-secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de la fonction publique ont des régimes sensiblement différents en termes de coûts. La prépondérance de certains sous-secteurs au plan des effectifs, dans des catégories d'emplois particulières, explique ces résultats.

26. Les résultats présentés dans cette section sont exprimés en pourcentage du salaire et non en pourcentage de la rémunération globale. Les données en valeur monétaire sont présentées à l'annexe C.

**Tableau 6**  
**Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail, méthode des déboursés,**  
**par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories,**  
**secteurs: public et A.S.Q. (en % du salaire)**

	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.
<b>Autre rémunération directe</b>										
Remboursement congés maladie	0,5	0,1	1,1	0,1	0,8	0,2	1,4	0,4	0,9	0,2
<b>Rémunération indirecte</b>										
Régime de retraite	5,3	7,8	5,1	7,6	5,1	7,2	5,0	4,2	5,1	6,6
Assurance-salaire	0,6	0,3	1,8	0,6	2,1	0,6	5,1	1,1	2,6	0,7
Autres assurances	0,1	1,6	0,2	1,6	0,3	1,8	0,2	1,7	0,2	1,7
Compensation congés parentaux	0,2	0,2	0,5	0,1	0,5	0,3	0,1	0,0	0,4	0,2
Régime étatiques	7,4	7,4	9,1	8,0	8,9	8,8	9,4	10,6	8,8	9,0
<b>Total rémunération indirecte</b>	<b>13,6</b>	<b>17,3</b>	<b>16,7</b>	<b>17,9</b>	<b>16,9</b>	<b>18,7</b>	<b>19,8</b>	<b>17,6</b>	<b>17,1</b>	<b>18,2</b>
<b>Total autre directe et indirecte</b>	<b>14,1</b>	<b>17,4</b>	<b>17,8</b>	<b>18,0</b>	<b>17,7</b>	<b>18,9</b>	<b>21,2</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>18,4</b>
<b>Temps chômé et payé</b>										
Congés fériés	5,0	4,6	5,0	4,9	5,0	4,7	5,0	4,6	5,0	4,7
Congés annuels	7,7	7,5	7,8	7,7	7,8	7,2	7,8	7,5	7,8	7,4
Autre temps chômé	1,9	2,9	2,2	2,8	2,5	3,3	2,3	1,8	2,3	2,8
<b>Total temps chômé et payé</b>	<b>14,6</b>	<b>15,0</b>	<b>15,0</b>	<b>15,4</b>	<b>15,3</b>	<b>15,2</b>	<b>15,1</b>	<b>13,9</b>	<b>15,1</b>	<b>14,9</b>
<b>Total avantages sociaux et conditions de travail</b>	<b>28,7</b>	<b>32,4</b>	<b>32,8</b>	<b>33,4</b>	<b>33,0</b>	<b>34,1</b>	<b>36,3</b>	<b>31,9</b>	<b>33,1</b>	<b>33,3</b>

La rémunération indirecte représente respectivement 17,1 % et 18,2 % du salaire pour les secteurs public et A.S.Q. La rémunération indirecte est la composante de la rémunération globale qui est, après le salaire, la seconde en importance.

Les employeurs versent aux régimes étatiques près de la moitié des coûts de la rémunération indirecte. L'existence d'un maximum de gains admissibles dans certains régimes explique principalement les différences observées entre les catégories d'emplois. Quant aux divergences entre les deux secteurs, elles sont avant tout attribuables à des taux de cotisation différents à la Commission de la santé et sécurité du travail (C.S.S.T.).

Les régimes de retraite créent un déboursé de 5,1 % du salaire dans le secteur public et de 6,6 % dans le secteur A.S.Q. pour l'ensemble des catégories. Ils constituent un autre élément de poids en raison de l'importance des déboursés encourus qu'ils représentent. La différence des coûts entre les secteurs se reflète sur l'indice. Il faut signaler que cet écart est en partie dû à la prépondérance de régimes coûteux de certaines entreprises du secteur A.S.Q.

Les déboursés de l'assurance-salaire diffèrent de façon significative entre les secteurs pour l'ensemble des emplois étudiés, soit 2,6 % dans le secteur public et 0,7 % chez les A.S.Q. Cette situation s'explique surtout par des régimes différents. Bien que les déboursés de l'employeur soient assez homogènes entre les catégories d'emplois du secteur A.S.Q., la situation est quelque peu différente dans le secteur public. En effet, cet employeur débourse entre 0,6 % et 5,1 % du salaire selon les catégories pour offrir cette protection. Le coût particulièrement élevé pour les employés d'entretien et service reflète une plus grande utilisation de l'assurance-salaire chez les titulaires des emplois de cette catégorie.

En ce qui concerne le regroupement des autres assurances, les employeurs du secteur A.S.Q. consacrent une somme plus importante (1,7 % du salaire) comparativement au secteur public (0,2 %). L'assurance-vie de base et l'assurance-maladie complémentaire constituent les seuls éléments de coût pour ce regroupement dans le secteur public alors que le secteur A.S.Q. ajoute à celles-ci diverses autres assurances dont l'assurance-vie complémentaire, l'assurance-invalidité de longue durée, l'assurance-soins dentaires et l'assurance-appareils optiques.

Le pourcentage du salaire accordé à la compensation pour congés parentaux, dont les régimes de congés de maternité est l'élément le plus important, est similaire dans les deux secteurs, soit 0,4 % du salaire dans le secteur public et 0,2 % chez les A.S.Q.

La proportion du temps chômé et payé est relativement comparable dans les deux secteurs. Le secteur public accorde 15,1 % de temps chômé par rapport à 14,9 % pour le secteur A.S.Q. Les congés annuels représentent la part la plus importante du temps chômé. Les salariés du secteur public bénéficient d'un peu plus de congés annuels et de congés fériés.

Pour leur part, les autres salariés québécois profitent davantage de l'élément «autre temps chômé». Cet élément regroupe les autres congés parentaux, les congés sociaux et les congés de maladie.

La part du temps chômé varie selon les catégories. Pour les professionnels et les techniciens, le tableau 6 indique une avance des A.S.Q., alors que la situation inverse se remarque surtout pour les employés d'entretien et service. C'est l'élément «autre temps chômé» qui explique principalement cette situation.

La comparaison des coûts des éléments publiés dans le Quatrième rapport de l'I.R.I.R. avec ceux-ci démontre principalement que les déboursés dévolus à la compensation des congés parentaux ont diminué dans le secteur public. Lors du dernier rapport, ils variaient entre 0,6 % et 1,5 % du salaire selon les catégories; ils ne représentent maintenant que 0,1 % à 0,5 % du salaire. Cette baisse reflète une diminution dans l'utilisation de l'avantage ainsi qu'une meilleure comptabilisation par le secteur public. Par ailleurs, toutes les catégories d'emplois du secteur public ont connu une diminution du temps chômé attribuable à une baisse dans l'utilisation des congés de maladie ainsi qu'à la meilleure comptabilisation. Contrairement aux salariés du secteur public, les autres salariés québécois ont profité d'une augmentation du temps chômé pour toutes les catégories d'emplois à l'exception de celle des employés d'entretien et service. Le coût des régimes étatiques s'est accru dans les deux secteurs, à cause d'une augmentation générale des contributions de l'employeur.

Dans l'ensemble, le coût des avantages sociaux et des conditions de travail a peu changé par rapport à celui constaté dans le rapport de novembre 1988. Il n'y a pas eu de modifications appréciables dans les déboursés de l'employeur du secteur public alors que ceux du secteur A.S.Q. ont augmenté de près de 1 point de pourcentage.

### 3.3. Sensibilité à la segmentation des marchés de référence

Dans la comparaison qui précède, la rémunération globale des emplois repères du secteur public a été comparée à celle des autres salariés québécois de l'ensemble des secteurs d'activité économique, sans distinction entre les effectifs syndiqués et non syndiqués ou encore, entre les sous-secteurs de l'activité économique.

Dans le but d'illustrer l'effet de la ventilation du marché de référence, l'analyse qui suit examine la sensibilité des indices à la syndicalisation et aux segmentations «privé» et «autre public<sup>27</sup>» du marché de référence A.S.Q.

27. Le secteur «autre public» est défini à la figure 1

Le tableau 7 indique que la rémunération globale des employés du secteur privé accuse un retard de 10 % sur celle du secteur public. Les employés du secteur «autre public», en revanche, reçoivent 4 % de plus que ceux du secteur public québécois. La rémunération globale de l'ensemble des salariés du secteur A.S.Q. est de 2 % moins élevée que celle des employés du secteur public et est le résultat de ces deux écarts.

**Tableau 7**  
**Indices salariaux et de la rémunération globale, selon les segmentations du marché, méthode des déboursés, pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)**

	Syndiqué		Non syndiqué		Ensemble synd. et n. synd.	
	Sal.	Rém. glob.	Sal.	Rém. glob.	Sal.	Rém. glob.
Privé	110	101	95	86	99	90
Autre public	105	105	101	101	105	104
Ensemble A.S.Q.	105	104	95	88	101	98

C'est surtout au niveau des avantages sociaux et des conditions de travail qu'il faut chercher l'explication de l'écart de 10 points de pourcentage entre la rémunération globale des secteurs privé et public. L'écart salarial, en effet, n'est que de 1 point de pourcentage, à l'avantage du secteur public.

Par ailleurs, l'avantage du secteur «autre public» sur le secteur public québécois ne change que de 1 point de pourcentage selon qu'on le mesure par l'indice salarial ou par celui de la rémunération globale. C'est donc principalement au plan salarial que l'avance du secteur «autre public» se manifeste, le coût des avantages sociaux et des conditions de travail étant sensiblement le même dans ces deux secteurs.

L'analyse de l'indice des employés syndiqués et non syndiqués met en lumière l'impact de ce facteur sur les indices des A.S.Q. Les employés syndiqués du secteur A.S.Q. ont un avantage de 4 % en termes de rémunération globale sur ceux du secteur public québécois. Cet avantage est à peine moins marqué sur la base de la rémunération globale qu'il ne l'est sur la base du salaire.

Chez les employés non syndiqués, par contre, il y a un retard de 5 points de pourcentage du secteur A.S.Q. sur le secteur public québécois au strict plan salarial. Ce retard augmente à 12 points de pourcentage lorsque les rémunérations globales sont comparées.

À l'intérieur même du secteur privé, les employés syndiqués ont, en termes de rémunération globale, un avantage de 1 % sur ceux du secteur public québécois. Cet avantage s'explique par une avance de 10 % au plan salarial, presque entièrement compensée par les autres éléments de la rémunération plus coûteux dans le secteur public.

À l'intérieur du secteur «autre public», les salariés syndiqués ont un avantage de 5 % sur ceux du public, tant au niveau salarial qu'au niveau de la rémunération globale. En revanche, l'avantage se réduit à 1 % chez les non-syndiqués de ce secteur aussi bien au niveau salarial qu'au niveau de la rémunération globale.

L'analyse simultanée du facteur «syndicalisation» et de la ventilation selon les grands secteurs d'activité économique démontre que les salariés du secteur public québécois ne sont avantagés que par rapport aux employés non syndiqués du secteur privé, que ce soit selon l'indice salarial ou celui de la rémunération globale. Le retard des salariés non syndiqués du secteur privé est de 5 points de pourcentage sur les salaires et de 14 points de pourcentage sur la rémunération globale. Ce regroupement ne comprend que 25 % des effectifs mais l'effet combiné de ces effectifs et de l'écart dans la rémunération fait en sorte qu'un retard est enregistré pour l'ensemble des salariés du secteur privé et du groupe des non-syndiqués, sur ceux du secteur public.

Les indices de la rémunération globale présentés dans cette section rejoignent à toutes fins pratiques les constatations émises lors du Quatrième rapport de l'I.R.I.R.

Cette analyse de sensibilité des résultats à la segmentation des marchés de référence révèle que les indices des salaires et de la rémunération globale varient substantiellement tant au niveau des grands secteurs d'activité économique qu'au niveau de la syndicalisation. L'analyse simultanée de ces deux facteurs montre qu'ils sont interreliés. Il est donc hasardeux de tirer des conclusions définitives sur l'influence de l'un ou l'autre de ces facteurs sans tenir compte de leur chevauchement puisque les écarts ne reflètent pas nécessairement des relations de cause à effet.

### 3.4. Conclusion sur les déboursés

Selon les données les plus récentes, les employeurs du secteur A.S.Q. déboursent, en moyenne, 1 % de plus que le secteur public en rémunération globale. Selon les catégories d'emplois, le secteur A.S.Q. peut être en avance de 2 % ou en retard de 3 %.

Lorsque l'on ne considère que le salaire, le secteur A.S.Q. est en avance de 5 %. L'ajout des autres éléments de la rémunération directe et de la rémunération indirecte produit des effets compensatoires qui maintiennent l'avantage du secteur A.S.Q. à 5 %.

En effet, le coût des avantages sociaux et des conditions de travail exprimé en pourcentage du salaire est similaire pour les deux secteurs. Les régimes représentent 33,1 % du salaire dans le secteur public et 33,3 % dans le secteur A.S.Q. pour l'ensemble des salariés enquêtés.

Ce sont donc les heures de présence au travail, moins nombreuses dans le secteur public, qui font disparaître presque complètement l'avantage salarial et qui ramènent l'indice de la rémunération globale à 101 pour l'ensemble des salariés.

L'indice de la rémunération globale peut cependant varier en fonction du marché de référence utilisé. Par exemple, la rémunération globale du secteur privé est inférieure de 10 % à celle du secteur public. Toutefois, cette différence disparaît lorsque l'on ne considère que les entreprises du secteur privé dont les employés sont syndiqués. À l'inverse, le secteur «autre public» accuse une avance de 4 % sur le secteur public. Il faut souligner, cependant, que l'I.R.I.R. émet pour le moment des réserves sur

la précision et l'interprétation définitive des résultats de la segmentation du marché.

L'écart entre la rémunération globale des salariés québécois des secteurs public et A.S.Q. ne s'est que très légèrement modifié depuis le Quatrième rapport, pour l'ensemble des emplois repères, selon la méthode des déboursés. En effet, cet indice qui indiquait la parité entre les secteurs public et A.S.Q. donne maintenant une avance de 1 % au secteur A.S.Q.

## Les sources et la méthodologie sur la méthode des déboursés

L'application de cette méthode consiste à ajouter aux salaires versés les déboursés encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, en tenant compte des heures de travail et du temps chômé et payé.

L'encadré méthodologique du chapitre 2 sur la comparaison salariale donne plus d'explications sur le traitement des données salariales.

Les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail proviennent des données observées et non estimées de l'enquête de 1988 du C.R.S.M.T.<sup>28</sup> couvrant les établissements de 200 employés et plus.

La période de référence des données pour le coût des avantages sociaux et des conditions de travail est l'année civile 1987 pour le secteur des autres salariés québécois (A.S.Q.) et la période de juillet 1985 à juin 1986 pour le secteur public. Il s'agit, dans l'un et l'autre cas, des données les plus récentes disponibles. Les déboursés ont été recueillis pour les effectifs réguliers mesurés en équivalents à temps complet pour le secteur public.

Les déboursés sont colligés par catégorie d'emplois et sont exprimés en valeur monétaire ou en pourcentage du salaire selon le cas. Ces résultats sont, par la suite, imputés aux salaires moyens des emplois repères obtenus lors de la comparaison salariale.

Dans le cas des avantages sociaux, les coûts colligés couvrent l'ensemble des établissements enquêtés. Les coûts pour un régime donné reflètent donc la charge financière moyenne des répondants en tenant compte d'un coût nul pour les établissements qui n'offrent pas ce régime.

La durée normale hebdomadaire des heures de travail est obtenue du C.R.S.M.T. pour chacun des emplois repères. Le facteur annuel de conversion utilisé est de 52,18 semaines. Contrairement au Quatrième rapport de l'I.R.I.R., le calcul des heures de présence au travail tient compte des conditions spécifiques à chacune des catégories professionnelles en ce qui a trait à la durée normale des heures de travail.

Il faut noter que les périodes de repos et de repas payés ne sont pas retenues dans le calcul de la rémunération globale en raison notamment de l'ambiguïté des pratiques dans ce domaine.

Comme pour la comparaison salariale, dès qu'un regroupement des indices de la rémunération est effectué soit par catégorie, soit pour l'ensemble des emplois repères, il est pondéré sur la base des effectifs des emplois repères du secteur public.

## Les sources et la méthodologie sur la segmentation

Les données salariales utilisées pour cette analyse proviennent du C.R.S.M.T., seul organisme qui offre les ventilations nécessaires. En effet, les autres sources ne permettent pas de distinguer entre les employés syndiqués ou non, ni entre les grands secteurs d'activité économique: privé et «autre public».

Les données salariales des segmentations du marché A.S.Q. n'ont pu être qualifiées. À défaut d'appliquer le même processus, les emplois repères qui avaient été exclus lors de la comparaison principale le demeurent. Toutefois, la plus grande désagrégation des données qui résulte de la segmentation aurait probablement mené à plus d'exclusions, puisque la qualité des données diminue généralement lorsque le nombre d'observations diminue.

De plus, il faut souligner que les indicateurs présentés selon les différentes segmentations du marché A.S.Q. dépendent en partie du nombre d'emplois repères appariés dans chacun des segments du mar-

28. Ministère du Travail, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, *Enquête sur la rémunération globale des emplois repères au Québec en 1988*, Québec, 1988.

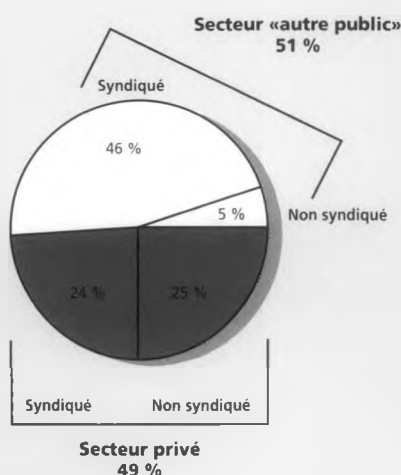
ché. Ce nombre variant de 38 à 63, la répartition d'emplois repères n'est pas uniforme d'un segment à l'autre et peut affecter les résultats.

Ces facteurs appellent des réserves et c'est à titre indicatif seulement que les résultats sont présentés. L'indice de la rémunération globale obtenu uniquement à partir des données du C.R.S.M.T. pour l'ensemble des emplois repères se situe d'ailleurs à 3 points de pourcentage d'écart de l'indice calculé selon la méthode adoptée par l'I.R.I.R.

Les données sur les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail ainsi que celles sur les effectifs proviennent également du C.R.S.M.T.

Le calcul des indices de la rémunération globale est basé sur la méthode des déboursés et utilise les

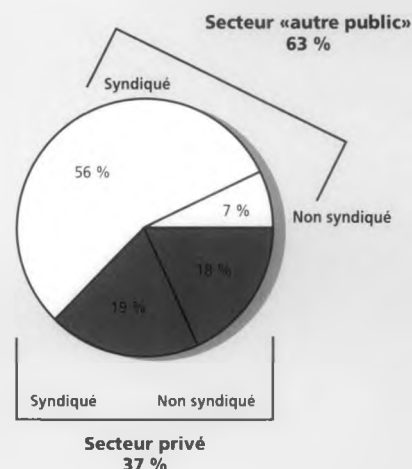
**Figure 11**  
**Répartition des effectifs du secteur A.S.Q., selon la syndicalisation et le secteur d'activité pour les données salariales**



mêmes éléments de rémunération que ceux de la comparaison principale.

Pour le volet salarial, la répartition illustrée à la figure 11 indique que le regroupement «autre public» compte 51 % des effectifs totaux, alors que les salariés syndiqués en regroupent 70 %.

**Figure 12**  
**Répartition des effectifs du secteur A.S.Q., selon la syndicalisation et le secteur d'activité pour les données sur les avantages sociaux et les conditions de travail**



Les données sur les avantages sociaux utilisées pour le calcul de la rémunération globale, selon la répartition illustrée à la figure 12, proviennent du regroupement «autre public» pour 63 % des effectifs alors que les salariés syndiqués en regroupent 75 %.

Ces ventilations sont sensiblement les mêmes que celles utilisées dans le rapport de novembre 1988.



## Chapitre 4. LA RÉMUNÉRATION GLOBALE SELON LA MÉTHODE DES COÛTS SIMULÉS

La méthode des coûts simulés fournit une estimation de la valeur d'un régime de rémunération en normalisant les variables qui ne sont pas directement reliées au contenu des régimes.

La rémunération globale qui est versée aux employés du secteur public est comparée à celle qu'ils recevraient s'ils étaient assujettis aux régimes du secteur A.S.Q.

Les résultats de l'évaluation de la rémunération par la méthode des coûts simulés sont présentés en trois sections. La première traite de la valeur de la rémunération globale des secteurs public et A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères et par catégorie d'emplois. Dans la deuxième section, la valeur et les caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail sont analysées à l'intérieur des trois composantes retenues: la rémunération directe, la rémunération indirecte et le temps chômé et payé. Les constatations principales forment la conclusion.

### 4.1. Ensemble des emplois repères

Dans cette section, les salaires du chapitre 2 sur la comparaison salariale au niveau des emplois repères sont intégrés aux avantages sociaux et aux conditions de travail pour en arriver finalement à la rémunération globale. Les résultats détaillés par emploi repère sont présentés à l'annexe J.

Pour l'ensemble des emplois repères comparés, la rémunération globale des A.S.Q. est de 2 % supérieure à celle des salariés du secteur public. À la lumière du tableau 8, les A.S.Q. ont des niveaux de rémunération égaux ou plus élevés que ceux du secteur public pour l'ensemble des composantes de la rémunération globale et les catégories d'emplois, la seule exception étant les professionnels.

**Tableau 8**  
**Indices de la rémunération, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)**

Catégories d'emplois	Salaires	Rémunération directe	Rémunération annuelle	Rémunération globale
Professionnels	99	98	100	94
Techniciens	104	102	103	100
Employés de bureau	105	104	104	101
Employés d'entretien et service	107	106	108	106
Ensemble des emplois repères	105	104	105	102

Tel que constaté au chapitre 2, les salaires du secteur A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères sont de 5 % plus élevés que ceux du secteur public.

La rémunération directe des A.S.Q. est de 4 % supérieure à celle des salariés du secteur public au niveau de l'ensemble des emplois repères. L'ajout du remboursement des congés de maladie aux salaires infléchit la situation des A.S.Q. de 1 à 2 points de pourcentage selon la catégorie.

Toujours selon la catégorie d'emplois, les résultats pour cette composante varient cependant. Les professionnels du secteur public sont en avance de 2 points de pourcentage par rapport à ceux du secteur A.S.Q. Par contre, les trois autres catégories d'emplois, soit celles des techniciens, des employés de bureau et des employés d'entretien et service, affichent une avance respective du secteur A.S.Q. de 2 %, 4 % et 6 %.

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération annuelle des A.S.Q. est supérieure de 5 % à celle des salariés du secteur public; ce qui donne un avantage de 1 point de pourcentage de plus aux A.S.Q., par rapport à la rémunération directe. Les coûts de la rémunération indirecte sont plus élevés de 1 à 2 % pour les régimes des A.S.Q. que pour ceux du secteur public chez les professionnels, les techniciens et les employés d'entretien et service. La valeur plus élevée de la rémunération indirecte chez les A.S.Q. n'est cependant pas assez importante pour modifier les indices de la catégorie d'emplois «Employés de bureau».

La rémunération globale est de 2 % plus élevée dans le secteur A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères. La transition de la rémunération annuelle à la rémunération globale est marquée par une réduction dans l'avance du secteur A.S.Q. de l'ordre de 2 à 6 points de pourcentage selon la catégorie d'emplois, en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans le secteur public.

Dans le Quatrième rapport de l'I.R.I.R., la rémunération globale des A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères était également de 2 % supérieure à celle des salariés du secteur public. Toutefois, les résultats varient entre cette Mise à jour et le Quatrième rapport selon les catégories d'emplois, comme le montre le tableau 9.

**Tableau 9**  
**Indices de la rémunération globale, Quatrième rapport de l'I.R.I.R. et Mise à jour du quatrième rapport, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)**

Catégories d'emplois	Quatrième rapport de l'I.R.I.R.	Mise à jour du quatrième rapport
Professionnels	102	94
Techniciens	98	100
Employés de bureau	102	101
Employés d'entretien et service	104	106
Ensemble des emplois repères	102	102

Selon les données du Quatrième rapport, la rémunération globale favorisait les professionnels du secteur A.S.Q. de 2 %. Ils ont maintenant un désavantage de 6 points de pourcentage. Comme il a été expliqué au chapitre sur les salaires, cette modification significative provient surtout de l'intégration d'un grand nombre de professionnels hors échelles près ou au maximum de l'échelle salariale du niveau 2.

Chez les techniciens, les salariés du secteur public ne sont plus en avance sur les A.S.Q. mais à égalité avec eux. Les employés de bureau du secteur A.S.Q. perdent 1 point de pourcentage tandis que les employés d'entretien et service de ce même secteur affichent un gain de 2 points de pourcentage. Ces deux dernières catégories comprennent plus de 80 % des effectifs dans les emplois repères.

## 4.2. Les avantages sociaux et les conditions de travail

Le tableau 10 donne en détail les résultats des coûts simulés pour chacun des avantages sociaux et des conditions de travail assujetti à l'approche des coûts simulés. Plutôt que de présenter des résultats détaillés par emploi repère, les différences dans les caractéristiques des régimes sont mises en évidence.

Les résultats, en pourcentage du salaire, sont présentés et analysés selon les trois composantes de la rémunération globale, soit: la rémunération directe, la rémunération indirecte et le temps chômé et payé. De plus, seules les différences notables entre les résultats du Quatrième rapport et ceux de cette mise à jour sont relevées.

### 4.2.1. La rémunération directe

Le seul élément de la rémunération directe distinct du salaire qui ait été évalué par l'approche des coûts simulés est le remboursement des congés de maladie.

Les employés du secteur public retirent de ce régime une valeur plus élevée que les salariés du secteur A.S.Q. Leurs régimes de congés de maladie offrent tous un remboursement des congés de maladie non utilisés qui sont monnayables soit à la fin de chaque année, soit à la fin de l'emploi, alors que cet avantage est peu fréquent chez les A.S.Q.

Même si les remboursements des congés de maladie constituent une part relativement peu coûteuse dans l'enveloppe de rémunération, la différence entre les secteurs public et A.S.Q., qui se situe autour de 1 % du salaire, est le quatrième élément, en termes d'incidence sur la comparaison, après le salaire.

**Tableau 10**  
**Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail,**  
**méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble**  
**des catégories, secteurs: public et A.S.Q. (en % du salaire)**

Caractéristiques des profils d'employés du secteur public	Âge d'embauche Âge atteint	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
		30		26		27		33		29	
		40		37		40		46		41	
		Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.
<b>Autre rémunération directe</b>											
Remboursement congés maladie		1,6	0,3	1,3	0,1	1,1	0,1	1,2	(0,1) <sup>a</sup>	1,3	0,1
<b>Rémunération indirecte</b>											
Régime de retraite		4,9	5,2	5,0	4,5	4,9	4,3	4,1	5,2	4,7	4,7
Assurance-salaire		1,4	0,3	2,3	0,4	3,2	0,6	6,7	3,7	3,5	1,2
Assurance-invalidité longue durée		0,0	0,7	0,0	0,6	0,0	0,6	0,0	0,6	0,0	0,6
Assurance-maladie complémentaire		0,3	1,4	0,4	1,8	0,5	2,6	0,7	3,5	0,5	2,4
Assurance-vie		0,1	1,0	0,1	0,8	0,1	0,6	0,2	0,9	0,1	0,8
Assurance-soins dentaires		0,0	0,6	0,0	0,7	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,9
Compensation congés maternité		0,2	0,0	0,4	0,0	0,6	0,1	0,1	0,0	0,3	0,0
Régimes étatiques		7,4	7,4	9,1	9,1	8,9	8,9	9,4	9,4	8,8	8,8
<b>Total rémunération indirecte</b>		<b>14,2</b>	<b>16,6</b>	<b>17,2</b>	<b>17,9</b>	<b>18,1</b>	<b>18,6</b>	<b>21,1</b>	<b>24,4</b>	<b>17,9</b>	<b>19,5</b>
<b>Temps chômé et payé</b>											
Congés annuels		7,7	7,0	7,8	7,3	7,8	7,6	7,9	7,8	7,8	7,5
Jours fériés		5,0	4,5	5,0	4,5	5,0	4,5	5,0	4,4	5,0	4,5
Congés de maladie		1,6	2,5	1,9	3,6	2,1	4,4	2,1	3,6	2,0	3,7
Congés de paternité		0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total temps chômé et payé</b>		<b>14,3</b>	<b>14,0</b>	<b>14,8</b>	<b>15,4</b>	<b>14,9</b>	<b>16,5</b>	<b>15,0</b>	<b>15,8</b>	<b>14,8</b>	<b>15,6</b>
<b>Total des avantages sociaux et des conditions de travail</b>		<b>30,1</b>	<b>30,9</b>	<b>33,2</b>	<b>33,4</b>	<b>34,2</b>	<b>35,1</b>	<b>37,3</b>	<b>40,0</b>	<b>34,0</b>	<b>35,2</b>

<sup>a</sup> Le taux de rémunération pendant le congé de maladie est inférieur à 100 %. Cette perte de salaire est plus significative que la valeur du congé de maladie remboursé.



## 4.2.2. La rémunération indirecte

### Régimes de retraite

Pour l'ensemble des catégories, les coûts des régimes de retraite des secteurs public ou A.S.Q. s'équivalent et représentent 4,7 % du salaire à l'employeur.

L'équivalence entre le secteur public et le secteur A.S.Q. n'existe cependant pas pour toutes les catégories d'emplois. Dans le cas des techniciens et des employés de bureau, le régime du secteur public affiche un coût plus élevé que les régimes des A.S.Q. Par contre, les coûts des régimes des A.S.Q. sont plus grands dans la catégorie des professionnels, et nettement plus élevés chez les employés d'entretien et service.

Cette équivalence dans les coûts à l'employeur masque également les cotisations plus substantielles des employés du secteur public que celles des salariés du secteur A.S.Q. (voir figure 13). Le coût total du régime de retraite des employés du gouvernement et autres organismes provinciaux (R.R.E.G.O.P.), qui est le régime principal du secteur public, atteint 9,4 % du salaire. Cependant, le niveau de contribution des employés se situe à environ 4,7 % de leur salaire. Par comparaison, le coût total

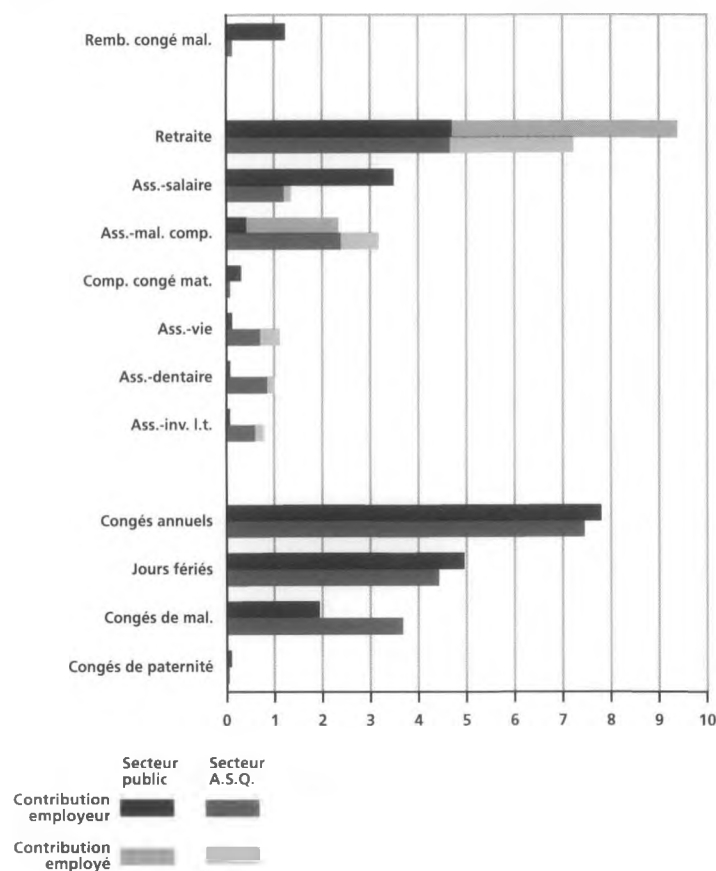
des régimes du secteur A.S.Q. pour l'ensemble des catégories se situerait à 7,3 % du salaire et les cotisations des employés seraient de l'ordre de 2,6 % de leur salaire s'ils étaient appliqués au secteur public.

Deux dispositions du R.R.E.G.O.P. augmentent la valeur totale de ce régime par rapport aux régimes des A.S.Q. En premier, le R.R.E.G.O.P. offre une compensation pendant la pré-retraite pour combler la différence entre les prestations du régime de l'employeur et celles de la Régie des rentes du Québec. Cette disposition est moins fréquente au sein du secteur A.S.Q.

En deuxième lieu, le secteur public offre aux employés assujettis au R.R.E.G.O.P. la pleine indexation des prestations pour les années de service antérieures à 1982 et un ajustement égal à l'indice des prix à la consommation moins 3 % pour les années subséquentes. Par comparaison, les régimes du secteur A.S.Q. offrent plutôt une indexation limitée à environ 40 % de l'indice des prix à la consommation. Pour l'ensemble des quatre catégories d'emplois, les dispositions à l'égard de l'indexation du R.R.E.G.O.P. sont évaluées à 2,3 % du salaire. La formule retenue pour les A.S.Q. équivaut à 1,2 % du salaire.

Par rapport aux résultats du Quatrième rapport, les coûts des régimes des A.S.Q. sont légèrement plus élevés pour toutes les catégories d'emplois. Cette augmentation provient des valeurs de rentes maintenant plus importantes pour les régimes non contributifs. Le coût des régimes de retraite de la catégorie «Employés d'entretien et service» du secteur A.S.Q. passe de 4,7 % à 5,2 %. Cette augmentation s'explique par la plus grande proportion de régimes de retraite à rentes forfaitaires dans les données plus récentes. Ces régimes sont pour la plupart non contributifs et la valeur des rentes a augmenté de façon substantielle entre 1986 et 1988.

**Figure 13**  
**Coûts totaux simulés des avantages sociaux et des conditions de travail, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteurs: public et A.S.Q. (en % du salaire)**



### Assurances-salaire

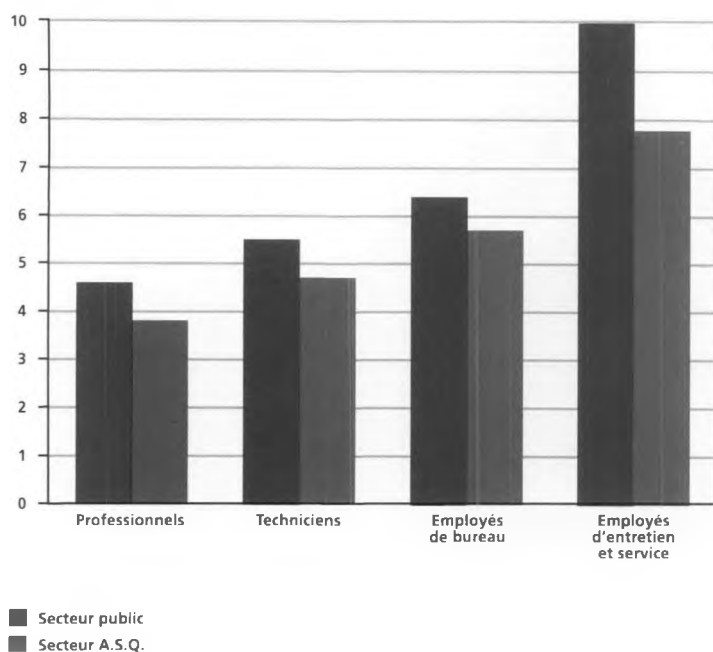
Il est important d'analyser simultanément tous les régimes de protection en cas de maladie ou d'accident non reliés au travail. Ces régimes sont généralement coordonnés entre eux quant à la durée et la protection offerte.

Le régime d'assurance-salaire offert dans le secteur public pour l'ensemble des catégories d'emplois prévoit une durée de prestation allant jusqu'à deux ans. Cette durée, par comparaison à la moyenne de six mois dans le secteur A.S.Q., explique en partie que le coût du régime du secteur public soit à 3,5 % du salaire, alors que celui du secteur A.S.Q. n'en représente que 1,2 %. De plus, seulement 40 % des A.S.Q. bénéficient de cette protection. Il est cependant à noter que certains régimes de congés de maladie du secteur A.S.Q. couvrent une période pouvant aller jusqu'à six mois. Il s'agit dans ces cas, d'une continuation du salaire en période d'absence et la méthodologie utilisée tient compte du coût de ce type de régimes de congés de maladie lors du calcul du temps chôme et payé.

Dans le secteur A.S.Q., la grande majorité des absences d'une durée excédant six mois sont assujetties à un régime d'assurance-invalidité de longue durée. La contribution de l'employeur se situe en moyenne à 80 % des coûts et représente une valeur de 0,6 % du salaire lorsque ces régimes sont appliqués aux employés du secteur public. Ce dernier offre également une protection de ce genre mais elle est facultative et financée entièrement par les employés.

Lorsque l'on considère l'ensemble des régimes protégeant le revenu en cas de maladie ou d'accident non reliés au travail, énumérés à la figure 14, on constate que les régimes du secteur public sont plus généreux pour chacune des catégories d'emplois. Les différences considérables de coûts entre les catégories d'emplois sont dues principalement aux taux d'utilisation des régimes<sup>29</sup>. Chez les professionnels, qui ont la durée moyenne d'absence la moins élevée, le coût du régime du secteur public se limite à 4,6 % du salaire. À l'opposé, pour les employés d'entretien et service, le coût estimé atteint 10 % du salaire car la moyenne des absences y est beaucoup plus forte.

**Figure 14**  
**Coûts de l'ensemble des régimes de protection du revenu en cas de maladie ou d'accident non reliés au travail<sup>a</sup>, méthode des coûts simulés, secteurs: public et A.S.Q.**  
(en % du salaire)



a: L'ensemble des régimes comprend: les régimes de congés de maladie, le remboursement des congés de maladie, l'assurance-salaire et l'assurance-invalidité de longue durée.

## Assurances-vie

Les régimes d'assurance-vie correspondent à un coût beaucoup moins élevé dans la rémunération indirecte que les régimes de protection en cas de

maladie et d'accident. Les régimes d'assurance-vie du secteur public sont moins généreux que ceux du secteur A.S.Q. Cependant, les coûts du secteur public (0,1 % du salaire) se limiteraient à 0,8 % si les régimes des A.S.Q. y étaient adoptés.

Les régimes du secteur A.S.Q. offrent en général un montant garanti calculé sur la base du salaire annuel du participant. La couverture typique est d'une ou deux fois le salaire annuel. Les régimes du secteur public offrent, par comparaison, un montant fixe de 6400 \$.

De plus, la grande majorité des régimes du secteur A.S.Q. offrent une assurance-vie après la retraite payée par l'employeur, ce qui n'est pas le cas dans le secteur public. D'autres assurances (décès et mutilation accidentels, par exemple) sont fréquentes dans le secteur A.S.Q. où l'employeur assume une partie importante des coûts. Des régimes comparables existent dans le secteur public mais ils sont facultatifs et entièrement financés par les salariés.

## Assurances-maladie complémentaires

La différence marquée entre les coûts à l'employeur des régimes d'assurance-maladie complémentaires provient surtout du niveau de cotisation des employés. Dans le secteur A.S.Q., l'employeur paie en moyenne 80 % des primes destinées à protéger les travailleurs et environ 60 % des primes destinées à la protection des retraités, ce qui représente 2,4 % du salaire. Dans le secteur public, seuls les travailleurs sont protégés et l'employeur paie environ 20 %, soit 0,5 % du salaire.

Chez les A.S.Q., le coût du régime exprimé en pourcentage du salaire varie selon les catégories. Par exemple, il est sensiblement plus bas pour les professionnels que pour les employés d'entretien et service. Les primes de ces régimes exprimées sous forme de montant absolu représentent en pourcentage du salaire, une proportion nécessairement moins grande lorsque le salaire est élevé.

Par rapport aux résultats du Quatrième rapport de l'I.R.I.R., les coûts totaux (contribution de l'employeur et cotisation de l'employé) de ces régimes du secteur A.S.Q. sont plus élevés d'environ 40 %, en raison principalement d'un meilleur traitement actuariel de la protection après retraite.

## Assurances-soins dentaires

Dans le secteur public, seul un régime facultatif et entièrement payé par les employés existe pour certaines unités d'accréditation; le coût de ce régime est par conséquent considéré nul dans ce rapport. Chez les A.S.Q., par comparaison, l'employeur contribue aux régimes d'assurance-soins dentaires. La contribution moyenne de l'employeur se situe à 85 % du coût de ces régimes et représente 0,9 % du salaire. Ce pourcentage varie d'une catégorie professionnelle à l'autre, à cause notamment des différences de salaire moyen. Comme pour les régimes d'assurance-maladie complémentaires, la valeur monétaire des régimes d'assurance-soins dentaires ne dépend pas du niveau de salaire atteint par l'employé.

<sup>29</sup> Les taux d'utilisation sont les mêmes que ceux utilisés dans le Quatrième rapport. Ils couvrent la période de juillet 1985 à juin 1986. Il n'existe pas de données plus récentes.

## Congés de maternité

Le régime du secteur public est plus généreux que les régimes du secteur A.S.Q. Le secteur public offre une durée de prestations plus longue, 20 semaines plutôt que 15 semaines et consent des prestations plus élevées. Toutefois, l'écart entre les deux secteurs provient principalement de la faible fréquence de ces régimes dans le secteur A.S.Q.<sup>30</sup>

## Total de la rémunération indirecte

Pour l'ensemble des régimes inclus dans la rémunération indirecte, les coûts des régimes des A.S.Q. sont, à 19,5 % du salaire, plus élevés que ceux du secteur public à 17,9 %. Cette différence dans les coûts est plus prononcée pour les catégories des professionnels et des employés d'entretien et service.

Par rapport aux résultats du Quatrième rapport de l'I.R.I.R., ce sont surtout les régimes d'assurance-maladie complémentaires qui donnent un coût plus élevé de 1,6 point de pourcentage au secteur A.S.Q. pour l'ensemble des coûts indirects. Ces coûts du secteur A.S.Q. étaient plus élevés de 0,3 point de pourcentage lors du dernier rapport.

Il demeure, cependant, que les coûts de la rémunération indirecte des secteurs public et A.S.Q. varient selon les catégories de régimes. Néanmoins, même lorsque les éléments de la rémunération ont un coût semblable, des différences importantes existent souvent au niveau du contenu de ces régimes.

### 4.2.3. Le temps chômé et payé

Aux fins d'analyse, le temps chômé et payé a été calculé en proportion de la durée normale du travail, ce qui permet d'en exprimer la valeur en pourcentage du salaire annuel.

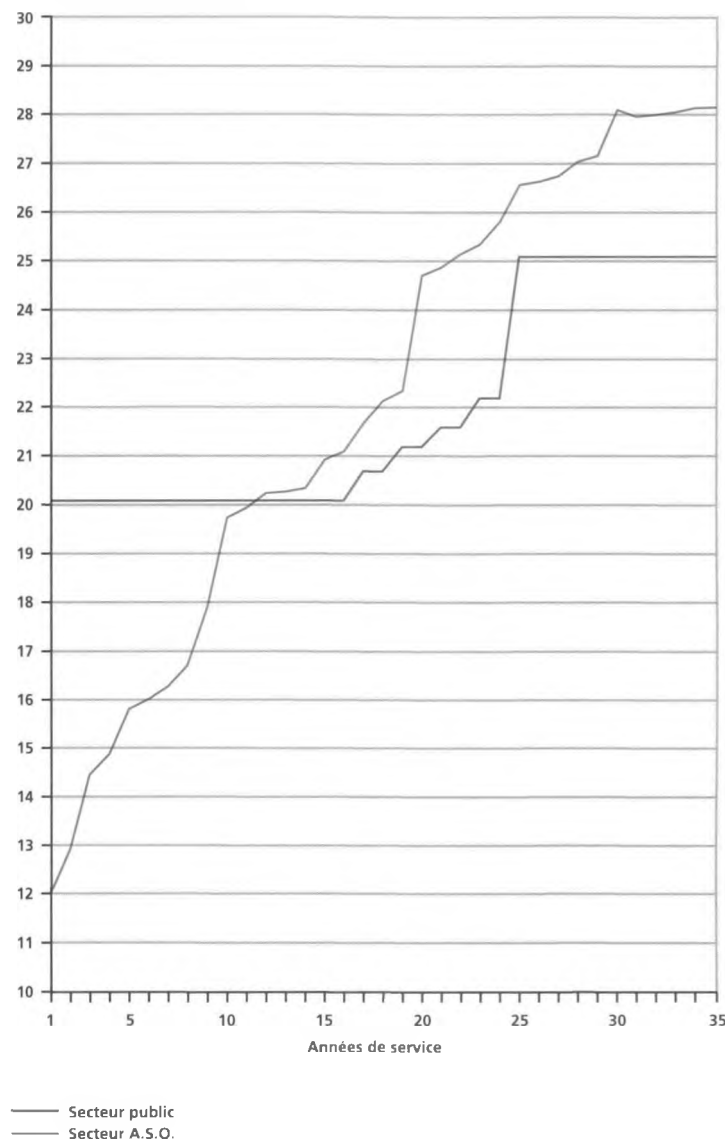
## Congés annuels

Les congés annuels constituent l'élément du temps chômé ayant la plus grande valeur. L'impact sur la comparaison de la rémunération entre les deux secteurs est cependant faible puisque les coûts des régimes des secteurs public et A.S.Q. sont respectivement de 7,8 % et 7,5 % du salaire. Cette équivalence apparente cache toutefois des différences importantes dans les caractéristiques des régimes.

Les régimes du secteur public sont en effet plus généreux pour les salariés ayant moins de dix années de service car ils offrent quatre semaines de congés dès la première année de service complétée (voir figure 15). Par contre, les régimes du secteur A.S.Q. sont plus avantageux pour les salariés comptant 20 ans de service et plus.

Le coût des régimes de congés annuels dépend donc beaucoup de la distribution des années de service des salariés. Une plus grande proportion des salariés du secteur public ayant moins de 20 ans de service, la valeur du régime du secteur public est plus élevée que celle des régimes du secteur A.S.Q.

**Figure 15**  
**Durée du congé annuel par année de service, secteurs: public et A.S.Q.**  
(en jours ouvrables)



## Jours fériés

Le nombre de jours fériés est plus grand dans le secteur public (13 jours) que la moyenne de jours fériés du secteur A.S.Q. (11,6 jours). La différence dans le nombre de jours fériés de ces deux secteurs explique la disparité dans les coûts. Ces derniers sont respectivement de 5 % et 4,5 % du salaire.

## Congés de maladie

Comme cela a été souligné, les différences dans le coût des congés de maladie doivent être interprétées en tenant compte des régimes d'assurance-salaire. Par exemple, le coût des congés de maladie du secteur A.S.Q. est plus élevé puisque certains de ces régimes tiennent lieu d'une assurance-salaire pour une durée qui peut atteindre jusqu'à six mois.

Les coûts simulés reposent sur des taux d'utilisation identiques dans les secteurs public et A.S.Q. Toute-

<sup>30</sup> Comme pour les régimes d'assurance-maladie complémentaires, les taux d'utilisation des congés parentaux sont ceux du Quatrième rapport, couvrant la période de juillet 1985 à juin 1986.

fois, ces taux varient d'une catégorie d'employés à l'autre. Ainsi, les taux d'utilisation sont plus élevés chez les techniciens et les employés de bureau, que chez les professionnels. Cependant, les taux sont également élevés chez les employés d'entretien et service. Malgré ce fait, le coût est moins élevé pour ces salariés puisqu'une plus grande proportion des A.S.Q. de cette catégorie d'employés sont seulement couverts par un régime d'assurance-salaire.

### Congés de paternité

Le régime de congés de paternité du secteur A.S.Q. est moins généreux que celui du secteur public en raison du nombre moins élevé de jours rémunérés et du peu d'effectifs couverts. Néanmoins, la valeur de ce régime pour l'ensemble des salariés de l'un et l'autre des secteurs représente moins de 0,1 % du salaire en raison de son utilisation peu fréquente.

### Total du temps chômé et payé

Pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception des professionnels, le secteur A.S.Q. est en avance sur le secteur public pour l'ensemble des éléments du temps chômé et payé. Dans le cas des régimes des congés annuels, jours fériés et congés de paternité, les régimes du secteur public sont plus généreux. En revanche, les régimes de congés de maladie des A.S.Q. affichent une valeur plus forte.

Les différences entre les secteurs n'ont pas changé de façon marquée depuis le Quatrième rapport.

### Ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail

L'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail coûte 34,0 % au secteur public et 35,2 % au secteur A.S.Q. Selon les catégories d'emplois, les régimes des A.S.Q. équivalent à ceux du secteur public ou coûtent légèrement plus cher.

Le tableau 11 montre que, selon les données plus récentes, les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail augmentent de 0,7 point de pourcentage dans le secteur public et de 1,8 point de pourcentage dans le secteur A.S.Q. pour l'ensemble des catégories d'emplois relativement aux données du Quatrième rapport.

De multiples facteurs peuvent influencer les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail. De plus, le facteur d'arrondissement a, dans certains cas, une incidence sur la présentation des résultats.

Mais, ce sont surtout les régimes étatiques dans les deux secteurs et les régimes d'assurance-maladie complémentaires dans le secteur A.S.Q. qui augmentent les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail depuis le dernier rapport.

**Tableau 11**  
**Avantages sociaux et conditions de travail,**  
**Quatrième rapport de l'I.R.I.R. et Mise à jour**  
**du quatrième rapport, méthode des coûts simulés,**  
**pour l'ensemble des catégories, secteurs:**  
**public et A.S.Q. (en % du salaire)**

Caractéristiques des profils d'employés du secteur public	Quatrième rapport de l'I.R.I.R.		Mise à jour du quatrième rapport	
	Âge d'embauche	28	29	
	Âge atteint	42	41	
	Pub.	A.S.Q.	Pub.	A.S.Q.
<b>Autre rémunération directe</b>				
Remboursement congés maladie	1,3	0,1	1,3	0,1
<b>Rémunération indirecte</b>				
Régime de retraite	4,7	4,5	4,7	4,7
Assurance-salaire	3,5	1,0	3,5	1,2
Assurance-invalidité longue durée	0,0	0,6	0,0	0,6
Assurance-maladie complémentaire <sup>a</sup>	0,4	1,7	0,5	2,4
Assurance-vie	0,1	0,7	0,1	0,8
Assurance-soins dentaires <sup>a</sup>	0,0	0,8	0,0	0,9
Compensation congés maternité	0,4	0,1	0,3	0,0
Régimes étatiques	8,0	8,0	8,8	8,8
<b>Total rémunération indirecte</b>	17,2	17,5	17,9	19,5
<b>Temps chômé et payé</b>				
Congés annuels	7,9	7,5	7,8	7,5
Jours fériés	5,0	4,4	5,0	4,5
Congés de maladie	2,0	3,9	2,0	3,7
Congés de paternité	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total temps chômé et payé</b>	14,9	15,8	14,8	15,6
<b>Total des avantages sociaux et des conditions de travail</b>	33,3	33,4	34,0	35,2

a Le calcul des pourcentages tient compte du fait que les primes de ces assurances sont en dollars.

### 4.3. Conclusion sur les coûts simulés

Selon les données les plus récentes, les avantages sociaux et les conditions de travail du secteur public, sans compter les heures normales de travail, valent, selon l'approche des coûts simulés, 34,0 % du salaire. Ces coûts varient de 30,1 à 37,3 % du salaire selon la catégorie d'emplois. La valeur des mêmes éléments de la rémunération du secteur A.S.Q. est de 35,2 %. Elle varie de 30,9 % à 40,0 % du salaire selon les catégories d'emplois.

Par rapport aux résultats du Quatrième rapport de l'I.R.I.R., où les régimes du secteur public valaient 33,3 % du salaire et ceux du secteur A.S.Q. 33,4 %, les résultats restent essentiellement les mêmes. À part une augmentation commune aux deux secteurs de 0,8 % dans les régimes étatiques, un meilleur traitement actuariel dans le régime d'assurance-maladie complémentaire a contribué principalement à l'élargissement de l'écart entre les secteurs public et A.S.Q.

En conclusion, les facteurs de changement ne sont pas assez importants pour modifier les résultats globaux. Pour l'ensemble des emplois repères et selon la mesure la plus complète, soit la

rémunération globale, les autres salariés québécois maintiennent leur avance de 2 % sur les salariés du secteur public.

## Les sources et la méthodologie

Pour appliquer la méthode des coûts simulés, des régimes types représentatifs des régimes des secteurs public et A.S.Q. ont été définis. Par la suite, le coût qu'il faudrait engager pour offrir ces régimes types à la population du secteur public a été estimé en utilisant des hypothèses actuarielles et des méthodes d'estimation uniformes. De cette façon, on mesure la valeur de régimes différents indépendamment des autres variables y compris les variables de nature démographique qui peuvent affecter les dépenses encourues par l'employeur lors d'une période donnée.

### Les sources des données

Comme dans l'approche des déboursés, la composante salaire dans l'équation de la rémunération globale provient des salaires moyens observés sur le marché présentés dans la section sur la comparaison salariale<sup>31</sup>. La durée normale des heures de travail des secteurs public et A.S.Q. est fournie par le C.R.S.M.T.; elle est la même que celle utilisée dans l'approche des déboursés.

Quant à l'information sur les caractéristiques des avantages sociaux du secteur public, elle est obtenue du Conseil du trésor du Québec, de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (C.A.R.R.A.) et de l'analyse des conventions collectives du secteur effectuée par l'I.R.I.R. Les caractéristiques de ces régimes sont celles qui étaient en vigueur en 1988.

Tous les régimes types des A.S.Q., à l'exception des régimes étatiques, ont été bâtis principalement à partir de l'enquête sur les fréquences et caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail du Bureau de recherches sur les traitements (B.R.T.).<sup>32</sup> Ces données réfèrent au 1er janvier 1988. La Régie des rentes du Québec et la firme d'actuaire impliquée dans les traitements actuariels des coûts simulés sont parmi les autres sources de données utilisées. Les valeurs de ces régimes types ont été pondérées en utilisant leur fréquence relative dans le marché A.S.Q.<sup>33</sup>

Les données permettant de décrire la population du secteur public proviennent du Conseil du trésor du Québec et de la C.A.R.R.A. La période de référence de ces caractéristiques, telles que l'âge et l'ancienneté moyens ainsi que le nombre de salariés et le salaire moyen par catégorie d'emplois, s'étend

du 1<sup>er</sup> juillet 1986 au 30 juin 1987. Il est à noter que les caractéristiques utilisées sont celles des effectifs réguliers, mesurés en équivalents à temps complet.

### Les traitements actuariels

Pour évaluer les régimes de retraite, d'assurances, de protection en cas de maladie et d'accident et les congés de maternité et de paternité, la méthode utilisée est celle de la «prime nivelée depuis l'âge d'entrée». Cette méthode consiste à estimer la valeur actuarielle de toutes les prestations prévues pour un employé, en vertu d'un régime donné pendant toute la durée de son emploi. Cette valeur est établie sur une base annuelle, soit sous forme d'un montant constant dans le cas des bénéfices dont la valeur n'est pas reliée au niveau salarial, soit en proportion constante du salaire pour les régimes dont les avantages sont représentés en pourcentage du salaire. Le calcul effectué tient compte des facteurs tels que les probabilités de départ et de décès, des taux d'inflation et d'intérêt ainsi que des taux d'augmentation de salaire.

Les évaluations sur la base de la méthode de prime nivelée depuis l'âge d'entrée ont été basées sur 24 profils types de salariés du secteur public, soit un salarié et une salariée de chacune des quatre catégories d'emplois dans chacun des trois sous-secteurs du secteur public<sup>34</sup>.

Les hypothèses démographiques et économiques utilisées dans l'évaluation des régimes de retraite sont celles qui sont couramment employées par la C.A.R.R.A. dans l'évaluation du R.R.E.G.O.P., à l'exception de certaines hypothèses complémentaires qui ont été fournies par la firme d'actuaire<sup>35</sup>.

### Les autres traitements

Pour simuler la valeur des congés annuels et des jours fériés, les régimes des secteurs public et A.S.Q. ont été appliqués à l'ensemble des effectifs des catégories d'emplois du secteur public. Ces deux régimes n'ont pas été évalués selon la méthode de la prime nivelée depuis l'âge d'entrée.

Pour leur part, les données sur les régimes étatiques proviennent principalement de l'enquête du C.R.S.M.T. sur les déboursés. Puisque la population de référence est celle du secteur public, les résultats applicables au secteur public ont été utilisés pour les régimes des deux secteurs, public et A.S.Q.

31 Pour respecter la logique complète des coûts simulés, il faudrait en arriver à imputer à la population du secteur public les politiques salariales applicables aux A.S.Q. Les données requises pour effectuer cet exercice ne sont pas disponibles actuellement.

32 Bureau de recherches sur les traitements, *Avantages sociaux et conditions de travail. Fréquences et caractéristiques. Canada*, Ottawa, 1988.

33 Les caractéristiques détaillées des régimes types sont aux annexes E et F. Un tableau sommaire des caractéristiques prépondérantes des régimes des secteurs public et A.S.Q. est à l'annexe G.

34 Les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail sont déterminés par 24 profils types. Les résultats sont pondérés au niveau des catégories d'emplois selon l'importance relative des profils dans ces catégories. Ces nouveaux résultats sont ensuite intégrés au salaire moyen des emplois repères.

35 Les profils types sont présentés à l'annexe H et les principales hypothèses utilisées, à l'annexe I.



---

## PARTIE II

### L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION





## Chapitre 1. L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les prévisions économiques étudiées annoncent un ralentissement de l'économie québécoise après plusieurs années de croissance enviable. Le fléchissement du rythme de dépenses en consommation des ménages ainsi que celui des investissements entraînera un ralentissement attendu pour le troisième trimestre de 1989 qui devrait s'accroître en 1990.

L'anticipation d'un ralentissement économique provient de deux facteurs principaux. L'adoption par la Banque du Canada d'une politique monétaire restrictive visant à éliminer les pressions inflationnistes inégalement ressenties au Canada, ainsi que les efforts que consentira le gouvernement fédéral quant à la réduction du déficit, sont sans doute les deux faits saillants à considérer. Bien qu'il soit difficile, au moment de la préparation du rapport, d'évaluer pleinement les retombées économiques du budget fédéral d'avril 1989, cet élément hante malgré tout les prévisions.

La hausse des taux d'intérêt provient de la crainte d'une accélération de l'inflation annoncée par divers signes avant-coureurs, dont le resserrement du marché du travail en Ontario. Au Québec, le taux de chômage est demeuré relativement élevé puisqu'il dépasse encore 9 % et les prévisions annoncent de légères pressions à la hausse du taux de chômage pour 1989. La montée des taux d'intérêt, ralentissant les dépenses en investissement, laisse présager de faibles gains de productivité pour les deux prochaines années, alors que les prévisions salariales restent sensiblement les mêmes. Cette situation devrait entraîner une hausse du coût unitaire de main-d'œuvre.

### 1.1. L'évolution récente de l'économie québécoise

Les dernières années ont été, pour la plupart des pays industrialisés, marquées par une croissance économique soutenue. L'économie du Québec a, pour sa part, connu une évolution fort enviable (voir figure 16). C'est d'ailleurs la première fois depuis le milieu des années 1960 que la croissance économique du Québec affiche pour quatre années consécutives une performance supérieure à celle du reste de l'Amérique du Nord. Ainsi, pour la période de 1985 à 1988, le taux annuel moyen d'augmentation du P.I.B. réel québécois a été de 5,0 % comparativement à 4,1 % pour le Canada et 4,0 % pour les États-Unis. Deux éléments ont joué un rôle déterminant dans le soutien de cette croissance, soit l'investissement et la consommation.

En premier lieu, il convient de signaler la vigueur de l'investissement des entreprises et en particulier des dépenses en machines et matériel. Le redressement du taux d'utilisation de la capacité de produc-

tion des entreprises à 88 % en 1988, alors qu'il atteignait seulement 68,7 % en 1982, associé à une bonne croissance des bénéfices des corporations, a créé un climat favorable à la réalisation de ces investissements. En outre, la forte diminution des taux d'intérêt jusqu'au deuxième trimestre de 1988 a stimulé ces investissements et également la construction résidentielle.

**Figure 16**  
**Croissance annuelle du P.I.B. réel, au Québec et au Canada, de 1982 à 1988 (en %)**



En deuxième lieu, cette diminution des taux d'intérêt a entraîné une forte croissance des dépenses de consommation des ménages. Comme l'indique le tableau 12, la croissance de la consommation a été supérieure à celle du revenu disponible. Les ménages québécois ont donc utilisé leur épargne personnelle pour soutenir cette croissance vigoureuse de la principale composante du P.I.B. Alors qu'en 1982 la part de l'épargne personnelle représentait près de 20 % du revenu disponible, ce taux a chuté considérablement depuis la reprise économique pour atteindre en 1988 le faible niveau de 7,2 %. Cette diminution a été plus marquée au Québec qu'au Canada, ce qui explique en partie la croissance plus énergique de l'économie québécoise.

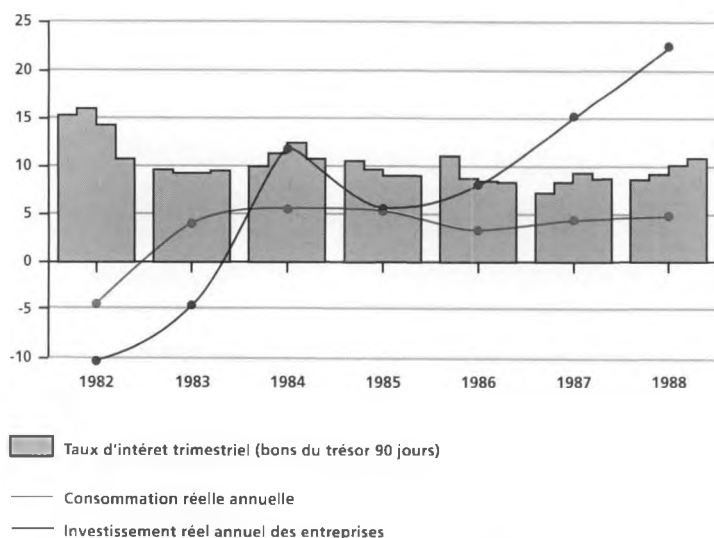
**Tableau 12**  
**Principaux indicateurs économiques du Québec,**  
**de 1985 à 1988**

	1985	1986	1987	1988
<b>Taux de croissance réelle (1981 = 100)</b>				
P.I.B.	5,0	4,4	5,1	4,8 <sup>e</sup>
Consommation	5,3	3,3	4,4	4,8 <sup>e</sup>
Revenu personnel disponible	3,1	0,4	3,0	3,3 <sup>e</sup>
Investissements des entreprises	5,5	8,0	15,1	22,4 <sup>e</sup>
Dépenses courantes des gouvernements en biens et services	3,2	-1,5	1,8	3,7 <sup>e</sup>
I.P.C.	4,3	4,8	4,4	3,7
<b>Niveau</b>				
Taux d'épargne (%)	12,9	10,4	9,1	7,2 <sup>e</sup>
Taux d'intérêt (%) (Bons du trésor 90 jours)	9,6	9,2	8,4	9,7
Mises en chantier (nombre)	48 031	60 348	74 179	58 062
Taux de change (dollar canadien en dollar américain)	0,732	0,719	0,754	0,812

<sup>e</sup> Estimé

Source: Statistique Canada

**Figure 17**  
**Évolution du taux d'intérêt, de la**  
**consommation réelle et de**  
**l'investissement réel, au Québec, de 1982 à**  
**1988 (en %)**



Le taux d'inflation semble à première vue stable et enregistre une baisse en 1988, pour atteindre le niveau de 3,7 %. Cependant, ce fléchissement s'explique par la baisse du coût de l'énergie et par la montée de la valeur du dollar canadien à 0,812 dollar américain qui a pour effet de réduire considérablement les prix à l'importation. Il est par contre improbable que cette situation puisse se repro-

duire au cours des prochains trimestres puisque ces deux éléments modérateurs ne pourront jouer un rôle aussi important. Premièrement, certaines pressions à la hausse sur le coût de l'énergie ont déjà commencé à se faire ressentir. Si les prix de l'énergie étaient exclus du calcul du taux d'inflation il en résulterait, pour février 1989, un taux d'inflation de 4,6 % pour Montréal et de 7,0 % pour Toronto. Deuxièmement, cette appréciation de près de 8 % de la valeur du dollar canadien au cours de la dernière année, diminuant d'autant le prix de tout bien importé, ne se poursuivra pas au même rythme selon les prévisions étudiées. L'effet de frein sur la croissance de l'I.P.C. qui résulte de cette appréciation s'amenuisera ou disparaîtra pour les années 1989 et 1990.

La crainte d'une reprise de l'inflation a poussé la Banque du Canada à réagir rapidement en haussant les taux d'intérêt dès le deuxième trimestre de 1988. La figure 17 et le tableau 12 montrent que le resserrement de la politique monétaire n'a pas convaincu les ménages de réduire leur rythme de consommation pour l'année 1988. L'investissement des entreprises demeure également élevé, atténuant l'impact de la baisse enregistrée dans les mises en chantier. L'année 1988 représente donc une année de forte croissance économique avec un taux d'augmentation réel de 4,8 % du P.I.B. et ce, malgré la hausse des taux d'intérêt. La réaction des consommateurs et celle des investisseurs vis-à-vis de la politique monétaire restrictive de la Banque du Canada seront donc des éléments importants à considérer au cours des prochains trimestres.

Malgré une bonne performance économique depuis la récession de 1982, le redressement du marché du travail a été lent au Québec (voir tableau 13). Le taux annuel de chômage demeure au-dessus de 9 % bien que l'on observe un taux de croissance de l'emploi supérieur à 2 % depuis l'année 1984. Cette faible diminution du taux de chômage peut s'expliquer par la croissance soutenue de la population active qui atténue les effets positifs de la croissance de l'emploi. En effet, après la récession économique de 1982, les chômeurs découragés ont profité d'une situation plus favorable pour venir rejoindre les rangs de la population active. Ce mouvement a contribué à la hausse du taux d'activité<sup>36</sup> qui est passé de 60 % en 1982 à 64 % en 1988. L'annexe M illustre bien ce phénomène.

Une comparaison entre le Canada, l'Ontario et le Québec pour la période 1982 à 1988 montre que le taux de chômage québécois demeure supérieur à la moyenne canadienne et que cet écart est encore plus élevé si on le compare à celui de l'Ontario (voir figure 18). Il est également important de remarquer que ces écarts se sont peu rétrécis au cours des années 1985 à 1988 et ce, malgré une croissance économique québécoise vigoureuse comparable à celle de l'Ontario.

<sup>36</sup> Le taux d'activité représente la population active hors institutions exprimée en pourcentage de la population civile de 15 ans et plus.

**Tableau 13**  
**Principaux indicateurs du marché**  
**du travail du Québec, de 1985 à 1988**

	1985 %	1986 %	1987 %	1988 %
Croissance de la population active	1,7	1,1	2,5	1,8
Taux d'activité	62,1	62,4	63,3	64,0
Croissance de l'emploi	2,8	2,1	3,3	2,8
Taux de chômage	11,8	11,0	10,3	9,4
Taux d'augmentation moyen annuel du salaire de base des conventions collectives <sup>a</sup>				
— nominal	3,7	3,6	4,4	4,3
— réel	-0,6	-1,2	0	0,6
Rémunération hebdomadaire moyenne, excluant le temps supplémentaire				
— nominale	3,3	2,5	2,4	5,0
— réelle	-1,0	-2,3	-2,0	1,3
Productivité <sup>b</sup>	2,2	2,3	1,8	2,0 <sup>c</sup>
Coût unitaire de main-d'oeuvre <sup>b</sup>	2,3	2,7	3,7	2,7 <sup>c</sup>

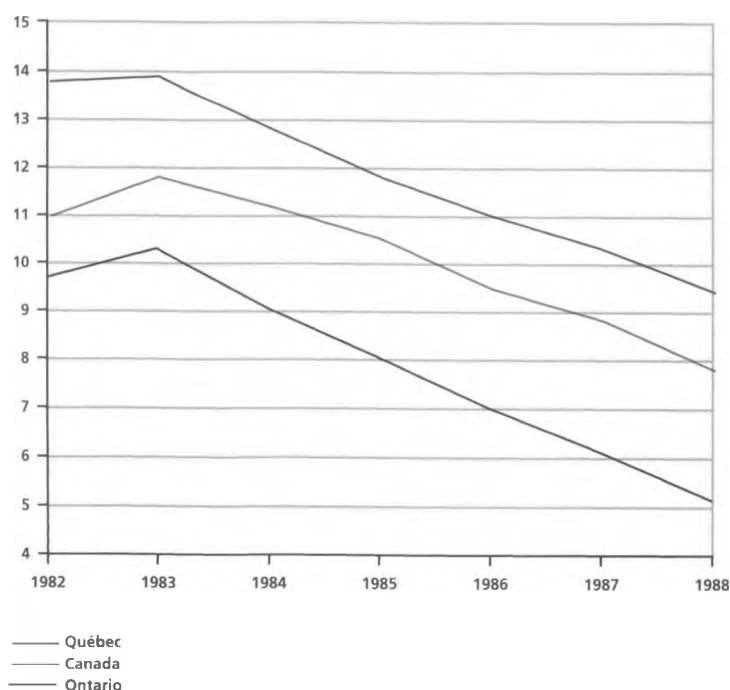
a Travail Canada, 500 employés et plus

b Calcul effectué par l'I.R.I.R.

c Estimé

Le niveau du taux de chômage ontarien atteint 5 % en 1988 et laisse entrevoir des tensions sur ce mar-

**Figure 18**  
**Évolution du taux de chômage, au Québec,**  
**en Ontario et au Canada, de 1982 à 1988**  
(en %)

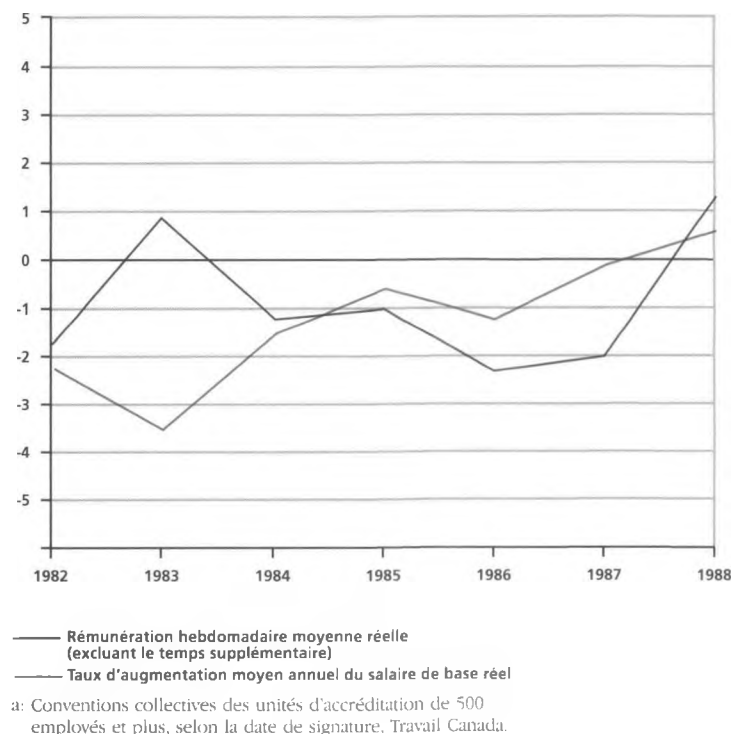


ché du travail. Ces tensions font naître une menace de croissance salariale inflationniste qui pourrait venir influencer la détermination salariale au Québec.

Ainsi, une étude récente de la Banque du Canada<sup>37</sup> a évalué qu'un taux de chômage d'environ 8 % vers la fin de l'année 1987 représente, pour le Canada, un seuil en deçà duquel des pressions inflationnistes peuvent apparaître. La diminution en 1988 du taux de chômage canadien à 7,8 % créant une incertitude quant à la stabilité future du niveau général des prix a donc conduit à l'adoption d'une politique monétaire restrictive.

Au plan salarial, le taux d'augmentation annuel moyen du salaire de base réel des conventions collectives signées au Québec, comme le démontre la figure 19, affiche une croissance négative depuis 1982. La baisse de ce taux en 1983 s'explique en bonne partie par l'imposition par le gouvernement provincial de décrets concernant les salariés du secteur public, ceux-ci représentant une forte proportion des syndiqués du Québec. Seule l'année 1988 a connu une croissance positive. L'interprétation de

**Figure 19**  
**Évolution de la rémunération**  
**hebdomadaire moyenne réelle et du taux**  
**d'augmentation moyen annuel du salaire**  
**de base réel des conventions collectives<sup>1</sup>,**  
**au Québec, de 1982 à 1988 (en %)**



a: Conventions collectives des unités d'accréditation de 500 employés et plus, selon la date de signature, Travail Canada.

<sup>37</sup> Banque du Canada, *The NAIRU in Canada. The concept of a non accelerating inflation rate of unemployment*. Rapport technique #50, Ottawa, décembre 1988.

cet indicateur est toutefois limitée par certaines caractéristiques qui lui sont propres. D'abord, il ne couvre qu'un secteur précis, en l'occurrence les travailleurs syndiqués sous compétence provinciale. De plus, le taux d'augmentation moyen annuel du salaire de base réel des conventions collectives ne comprend que les augmentations du taux minimum des échelles. Cependant, cet indicateur ponctuel est un bon reflet des décisions salariales prises dans le contexte des négociations collectives qui influencent les tendances salariales.

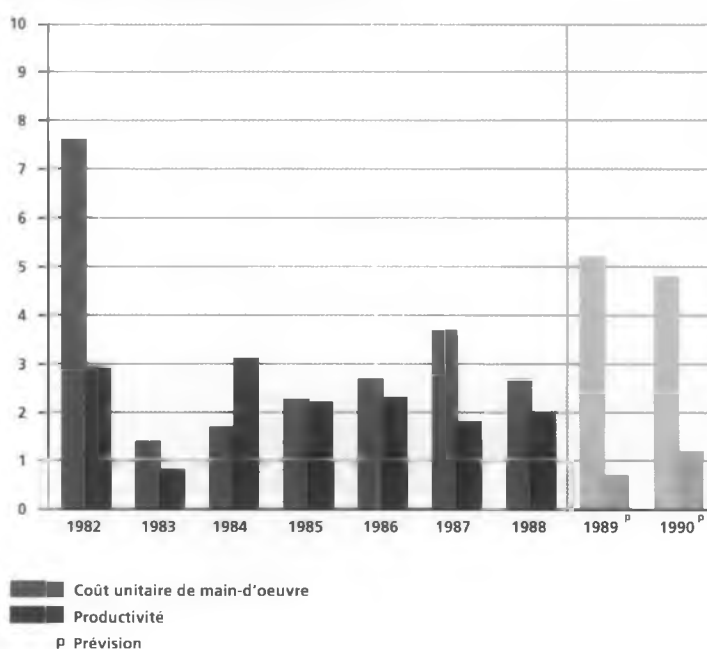
La rémunération hebdomadaire moyenne, excluant le temps supplémentaire, est un autre indicateur utilisé. L'évolution de la croissance réelle de la rémunération hebdomadaire moyenne montre que, sur la période observée, seules les années 1983 et 1988 ont une croissance réelle positive. Le gain réel observé pour la rémunération hebdomadaire moyenne en 1983 reflète le fait que le taux d'inflation a chuté de près de la moitié de sa valeur tandis que le taux d'augmentation nominal de la rémunération hebdomadaire moyenne est resté sensiblement le même. Ce n'est qu'en 1988 que cet indicateur est redevenu positif, affichant une hausse réelle de 1,3 %. Cet indicateur possède certaines caractéristiques qui influencent son interprétation. En effet, il fluctue en fonction de la durée moyenne de la semaine de travail. Une modification de la rémunération moyenne peut donc provenir d'une modification du temps de travail et non du salaire. L'inclusion, par exemple, des travailleurs à temps partiel cause une sous-estimation de la croissance de la rémunération. De plus, puisque la rémunération hebdomadaire moyenne est liée à la répartition sectorielle et professionnelle des emplois, elle peut ainsi refléter des changements structurels au sein de ces répartitions. Par contre cet indicateur couvre l'ensemble des salariés québécois. De plus, contrairement au taux d'augmentation du salaire de base analysé précédemment, il comprend plusieurs composantes des revenus de travail. L'utilisation de ces deux indicateurs qui illustrent des aspects différents de la rémunération, permet d'obtenir une bonne vue d'ensemble de l'évolution de celle-ci.

Afin d'avoir une image plus complète, il faut ajouter à l'analyse du marché du travail deux autres indicateurs importants: la productivité et le coût de main-d'oeuvre. L'annexe N indique comment calculer, à partir de certains indicateurs, les gains de productivité et la croissance du coût unitaire de main-d'oeuvre. Pour obtenir les gains de productivité, on doit éliminer de la croissance réelle de la production la part liée à l'augmentation de l'emploi. Le coût de main-d'oeuvre représente la part de la rémunération nominale des salariés dans la production réelle. La variation du coût unitaire de main-d'oeuvre est donc calculée à partir de la croissance salariale, de laquelle les gains de productivité sont soustraits.

La figure 20 révèle que les gains de productivité sont importants au cours de la période allant de 1982 à 1988. Deux raisons principales expliquent cette évolution. Premièrement, au cours des premières années de la reprise économique, la crois-

sance réelle de la production a été de beaucoup supérieure à celle de l'emploi puisque les entreprises ont eu besoin d'une faible augmentation de leur main-d'oeuvre pour atteindre un niveau supérieur de production. Cette situation s'explique par le fait que lors d'une récession, les entreprises conservent une partie de leur main-d'oeuvre excédentaire, notamment la main-d'oeuvre qualifiée. Deuxièmement, la vigueur des investissements des entreprises au cours des années 1986 et 1987 a permis le renouvellement de leurs procédés de fabrication et a entraîné des gains importants de productivité.

**Figure 20**  
**Évolution du coût unitaire de**  
**main-d'oeuvre et de la productivité,**  
**au Québec, de 1982 à 1990 (en %)**



La croissance du coût unitaire de main-d'oeuvre, déterminée en partie par les gains de productivité, a donc été modérée depuis la reprise économique. Ainsi, comme le démontre l'annexe N, l'accélération du rythme de croissance de la rémunération nominale à partir de l'année 1984, accompagnée pour ces mêmes années de gains considérables de productivité, a permis d'obtenir une croissance modeste du coût unitaire de main-d'oeuvre. Bien que ces deux indicateurs du marché du travail semblent évoluer de façon stable au Québec, l'analyse des prévisions de la section suivante est importante puisqu'elle révèle un changement de cette tendance.

## 1.2. Analyse des prévisions économiques

Le tableau 14 regroupe les prévisions de différents organismes pour plusieurs indicateurs économiques. Avant d'analyser ces prévisions, il est important de mentionner le contexte économique et politique qui a servi de toile de fond à l'élaboration de celles-ci. La montée des taux d'intérêt liée au resserrement de la politique monétaire a occupé une place importante dans l'actualité économique canadienne et québécoise. Toutefois, en plus de cette intervention de la Banque du Canada, il faut également considérer le tournant majeur que semble vouloir prendre le gouvernement fédéral dans la gestion de sa politique budgétaire. D'ailleurs, la plupart des sources étudiées prévoient que le relâchement de la politique monétaire dépendra essentiellement de la fermeté avec laquelle les gouvernements fédéral et provinciaux envisageront de réduire leur déficit.

La majorité des organismes de prévisions anticipent un relâchement de la politique monétaire à partir du troisième trimestre de 1989. Par contre, il est prévu que la descente des taux d'intérêt se fera graduellement et que malgré cette baisse, ceux-ci demeureront en 1990 supérieurs à ceux enregistrés en 1988.

L'impact de la hausse des taux d'intérêt sur la croissance économique devrait se faire ressentir fortement. D'ailleurs la plupart des organismes s'attendent à ce que la croissance du P.I.B. réel du Québec ralentisse de façon marquée à partir du troisième trimestre de 1989. La croissance prévue est d'environ 2,5 % en 1989 tandis qu'en 1990 elle devrait se situer à un niveau encore plus faible. Une croissance

modérée, sensiblement équivalente à la croissance québécoise, est également prévue pour le Canada pour ces deux années.

Sous l'influence de l'augmentation des taux d'intérêt, les consommateurs québécois diminueraient leur rythme de consommation en 1989. Il deviendrait inférieur à la croissance du revenu disponible, occasionnant ainsi une remontée du taux d'épargne. Cependant, cette consommation serait plus faible pour l'année 1989 si la croissance du revenu disponible n'était pas alimentée par les remboursements d'impôts prévus par la phase I de la réforme fiscale du gouvernement fédéral ainsi que celle du gouvernement provincial. En 1990, la phase I de la réforme fiscale fédérale et la réforme provinciale étant complétées, on prévoit une plus faible croissance du revenu disponible. Celle-ci explique les prévisions de faible croissance des dépenses de consommation pour l'année 1990. De plus, le taux d'épargne des consommateurs, ayant atteint en 1988 un niveau plancher, ne pourra descendre davantage pour soutenir les dépenses en consommation, comme cela s'est produit au cours des dernières années.

La montée des taux d'intérêt ralentira également la vigueur des investissements et, en particulier, celle de la construction résidentielle. De fait, le nombre de mises en chantier sera ralenti pour les deux années à venir.

La tendance générale qui se dégage de l'ensemble des prévisions annonce donc un ralentissement économique pour les deux prochaines années, principalement à partir du troisième trimestre de 1989. Par contre, la forte croissance du revenu disponible pour les deux premiers trimestres de 1989, causée par les réformes fiscales, aura pour effet de limiter

**Tableau 14**  
**Prévisions des principaux indicateurs économiques**  
**du Québec, pour 1989 et 1990**

	B.R.C. (mars 1989)		C.B.C. (mars 1989)		D.R.I. (mars 1989)		C.C.P.E.D.Q. (mars 1989)	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990
<b>Taux de croissance réelle (1981 = 100)</b>								
P.I.B.	2,7	1,5	3,0	2,4	2,0	3,0	2,6	—
Consommation	2,5	1,2	3,7	2,6	2,1	2,1	1,4	—
Revenu personne disponible	3,6	1,5	4,9	2,0	4,0	2,8	4,0	—
Investissements des entreprises <sup>a</sup>	7,5	4,5	7,0	2,8	6,8	6,3	6,9	—
I.P.C.	4,4	4,2	5,0	4,4	5,1	5,5	4,6	—
<b>Niveau</b>								
Taux d'intérêt (%) (Bons du trésor 90 jours)	11,5	10,3	11,9	10,7	11,6	9,9	11,1	—
Mises en chantier (milliers)	47	43	46	45	49	50	45	—
Taux de change (\$ can. en \$ amér.)	0,837	0,813	0,829	0,814	0,828	0,807	0,810	—
Emploi (%)	1,8	1,5	2,5	1,8	1,3	1,8	1,7	—
Population active (%)	2,0	1,7	2,1	1,6	1,5	1,6	1,8	—
Taux de chômage (%)	9,6	9,7	9,1	8,9	9,6	9,4	9,5	—
Croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne								
— nominale (%)	—	—	4,6	4,2	5,9	6,1	5,5	—
— réelle (%)	—	—	0,4	-0,2	0,8	0,6	0,9	—

<sup>a</sup> Les prévisions du C.B.C. sur les investissements incluent les investissements publics

l'impact de la politique monétaire. Cependant, les conséquences des mesures gouvernementales visant à réduire le déficit devraient se faire ressentir dès la fin de l'année 1989 et durant l'année 1990, au moment même où un ralentissement économique est prévu.

Ce fléchissement dans le roulement de l'économie devrait se répercuter sur le marché du travail. Ainsi, la faible croissance anticipée du niveau de production entraîne un faible taux de création d'emplois et ce, particulièrement pour l'année 1989. Par ailleurs, cette augmentation de l'emploi ne peut être assez forte pour supporter l'entrée de nouveaux travailleurs. Par conséquent, la majorité des organismes prévoient pour 1989 des pressions à la hausse sur le taux de chômage. Pour l'année 1990, tous prévoient, sauf le C.B.C., un taux de chômage québécois supérieur à 9 %.

Comme cela a été mentionné à la section précédente, il est possible, à l'aide de certains indicateurs précis, de calculer les gains de productivité et la croissance du coût unitaire de main-d'œuvre. Les gains de productivité s'obtiennent en éliminant de la croissance réelle de la production la croissance de l'emploi. La croissance du coût unitaire de main-d'œuvre se calcule à partir de la croissance salariale de laquelle les gains de productivité sont retranchés. Ainsi, à partir des prévisions de D.R.I.<sup>38</sup> sur les croissances du P.I.B. réel, de l'emploi et des salaires, il est possible d'estimer pour les années 1989 et 1990 les gains de productivité et la croissance du coût unitaire de main-d'œuvre. Selon ces estimations, les gains de productivité anticipés pour

ces deux années sont modestes. Alors que la croissance de la productivité atteignait 2,0 % en 1988, celle-ci chuterait à 0,7 % en 1989 pour remonter légèrement à 1,2 % en 1990. En revanche, le coût unitaire de main-d'œuvre afficherait une croissance beaucoup plus marquée, passant de 2,7 % en 1988 à 5,2 % en 1989 et à 4,8 % en 1990. Il s'agit donc d'une croissance importante.

Depuis la reprise économique, des gains de productivité assez élevés ont permis d'obtenir une faible croissance du coût unitaire de main-d'œuvre. Par définition, la croissance de ce coût, basée sur la croissance salariale, est d'autant plus allégée que les gains de productivité sont élevés. Toutefois, selon les prévisions calculées pour ces deux indicateurs du marché du travail, cette situation semble vouloir se renverser pour les deux prochaines années. De fait, les prévisions assez pessimistes quant à l'augmentation future de la productivité, conjuguées à la récente hausse des augmentations salariales, bien qu'encore modeste au Québec, laissent entrevoir des pressions inflationnistes additionnelles.

Selon l'analyse de l'environnement économique, la montée des taux d'intérêt ainsi que les efforts consentis par le gouvernement fédéral pour réduire le déficit joueront donc un rôle très important. Un trop long chevauchement de ces deux politiques restrictives pourrait avoir un effet plus négatif sur la croissance économique et sur le marché du travail que celui décrit dans ce chapitre. En revanche, une bonne coordination dans le temps de ces deux instruments de gestion économique pourrait conduire à une croissance économique stable.

38 Le choix de cet organisme a été fait en fonction de la disponibilité des données.

## Les sources et la méthodologie

Les prévisions économiques utilisées proviennent de quatre organismes: la Banque Royale du Canada (B.R.C.), le Conference Board of Canada (C.B.C.), le Data Research Inc. (D.R.I.) et la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (C.C.P.E.D.Q.)<sup>39</sup>.

Une analyse est effectuée sur l'ensemble des prévisions des organismes et ce, dans le but de dégager des tendances générales concernant l'évolution de l'économie. L'analyse porte essentiellement sur l'en-

vironnement économique du Québec bien qu'elle tienne compte aussi du contexte canadien. Les données concernant l'évolution récente et les prévisions économiques du Canada se trouvent aux annexes K et L. Les données sur l'évolution du marché du travail québécois, ontarien et canadien pour la période de 1982 à 1988 sont fournies à l'annexe M.

La majorité des indicateurs présentent la croissance en termes réels, l'effet de la croissance des prix ayant été éliminé. La valeur réelle et la valeur en prix constants sont des notions équivalentes.

39 Lors de la réalisation de cette Mise à jour, des prévisions récentes du ministère des Finances du Québec et de la Caisse de dépôt et placement du Québec n'étaient pas disponibles. L'organisme Informetrica n'est pas utilisé parce qu'il fournit surtout des indicateurs canadiens.

## Chapitre 2. LES TENDANCES SALARIALES

### 2.1. Analyse des tendances salariales

Dans l'ensemble, les résultats présentés au tableau 15 ne révèlent aucun changement significatif par rapport aux données préliminaires analysées dans le rapport de novembre dernier.

**Tableau 15**  
**Minimums et maximums des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salaires, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, en 1988 et 1989 (en %)**

	1988	1989
Échelles salariales	4,1 à 4,8	4,1 à 4,7
Salaires	4,8 à 6,0	4,7 à 5,7

Précisons que les prévisions salariales fournies par les maisons spécialisées dans ce domaine sont regroupées par grande catégorie d'emplois. Les écarts entre les taux d'augmentation ci-dessus représentent donc une progression hiérarchique puisque les taux d'augmentation minimums visent généralement les emplois les moins bien rémunérés alors que les taux maximums s'appliquent aux mieux rémunérés.

Les augmentations des échelles et des salaires en 1989 devraient, selon ces données, être très semblables aux augmentations observées en 1988. Un sondage d'opinion effectué par l'I.R.I.R. auprès des sources d'information à la fin de mars laisse croire que les taux d'augmentation prévus pour 1989 sont toujours valables.

Le tableau 16 indique une très grande différence dans les taux d'augmentation des échelles pour les conventions collectives signées durant l'année 1988. Une augmentation annuelle moyenne des échelles salariales de 2,5 % ou de 4,4 % pour la durée du

contrat est rapportée respectivement par le C.R.S.M.T. et par Travail Canada pour les unités syndicales de 500 employés et plus.

Les données du C.R.S.M.T. couvrant 500 salariés et plus indiquent une baisse de 4,3 % à 2,5 % depuis le rapport de novembre dernier. Une grande partie de cette diminution provient de la forte représentation, en termes d'effectifs, de la société Steinberg dont les conventions collectives, signées en fin d'année 1988, prévoient une baisse des salaires, notamment pour la première année d'application. Ces conventions ont moins d'impact sur les données de Travail Canada qui englobent, pour la période de référence, un plus grand nombre d'unités d'accréditation. Vu le nombre plus limité de conventions regroupées dans les données du C.R.S.M.T. couvrant 500 salariés et plus, cette donnée est difficilement utilisable.

Comme dans le Quatrième rapport, le taux de base moyen négocié diffère entre la première et la deuxième année d'application des conventions collectives.

Par ailleurs, le pourcentage d'augmentation sur les échelles salariales pour les salariés du secteur public se situe, selon les calculs de l'I.R.I.R., entre 4,6 % et 5,2 % en 1988. Les résultats obtenus des banques de conventions collectives indiquent que les échelles salariales du secteur public pour 1988 auraient progressé plus significativement que dans le secteur A.S.Q. Pour 1989, une entente est intervenue entre certains syndicats et le Conseil du trésor pour une augmentation des échelles salariales de l'ordre de 4 % à 5 %, dépendamment de l'évolution du coût de la vie. Ces pourcentages sont, pour 1989, comparables à ceux des enquêtes de planification salariale ainsi qu'aux données tirées des conventions collectives par Travail Canada et le C.R.S.M.T. pour l'année 1989.

### 2.2. Conclusion sur l'environnement économique et les tendances salariales

L'analyse de l'environnement économique a permis de constater que, de façon générale, les organismes de prévisions s'attendent à un ralentissement économique à partir du troisième trimestre de 1989 et pour l'année 1990 étant donné la récente montée des taux d'intérêt et la réduction anticipée du déficit du gouvernement fédéral.

L'analyse du marché du travail révèle de légères pressions à la hausse sur les taux de chômage pour l'année 1989. Pour 1990, il est anticipé que le taux de chômage ne baissera pas en dessous de 9 %. Par ailleurs, les résultats de l'analyse des tendances salariales indiquent, pour 1989, une évolution des salaires sensiblement équivalente à celle de 1988. Ainsi, les taux d'augmentation des échelles salariales devraient, pour 1989, être semblables à ceux prévus dans le Quatrième rapport de l'I.R.I.R., soit de l'ordre de 4 % à 5 %.

**Tableau 16**  
**Taux annuel moyen pondéré des augmentations des échelles salariales, dans les conventions collectives signées au Québec en 1988, selon les années d'application, secteur A.S.Q. (en %)**

	Pour la durée de la convention collective (1988-1989-1990)	1re année d'application de la convention collective (1988-1989)	2e année d'application de la convention collective (1989-1990)
C.R.S.M.T.	3,4	2,9	3,9
C.R.S.M.T. 500 salariés et plus	2,5	1,3	3,9
Travail Canada 500 salariés et plus	4,4	3,7	4,5

## Les sources et la méthodologie

Les tendances salariales sont dégagées des enquêtes de planification salariale d'une part et des banques de conventions collectives d'autre part.

Les enquêtes de planification salariale utilisées proviennent du Conference Board, de T.P.F. & C., du Groupe Sobeco Inc. ainsi que de la firme William M. Mercer Limitée. Ces enquêtes indiquent les augmentations moyennes effectuées aux échelles et aux salaires pour l'année 1988 et donnent des prévisions de ces augmentations pour l'année 1989, pour diverses catégories d'emplois. En raison du caractère confidentiel de la plupart de ces sources, les résultats de l'ensemble de celles-ci sont présentés à l'intérieur d'une fourchette. Le minimum de la fourchette indique le taux d'augmentation le plus faible rencontré parmi les sources et le maximum, le taux d'augmentation le plus élevé.

Ces informations touchent principalement le personnel non syndiqué des moyennes et grandes entreprises québécoises; elles ont été recueillies pendant la période estivale de 1988. Les données présentées ici sont donc similaires à celles des tendances salariales dégagées dans le Quatrième rapport de l'I.R.I.R.

Les banques de conventions collectives utilisées sont celles de Travail Canada et du C.R.S.M.T. Les conventions de Travail Canada couvrent les unités d'accréditation de plus de 500 salariés et ne concernent que les salariés sous compétence provinciale. Celles du C.R.S.M.T. portent sur les unités d'accréditation de 50 salariés et plus pour les cols bleus et 100 salariés et plus pour les cols blancs et ne couvrent également que les salariés sous juridiction

provinciale. Dans la présentation des résultats, l'I.R.I.R. fournit également à partir de cette dernière source, une ventilation des conventions collectives compilées sur une base de 500 salariés et plus. Les données du C.R.S.M.T. et de Travail Canada qui sont utilisées dans ce chapitre couvrent les salariés du secteur A.S.Q.

La mise à jour des banques de conventions collectives permet de présenter des données plus récentes<sup>40</sup> sur les taux d'augmentation des échelles du personnel syndiqué. Ainsi, la progression des échelles pour 1988 et 1989 regroupe seulement les conventions collectives signées en 1988 et non l'ensemble des conventions en vigueur durant les années 1988 et 1989. Il s'agit d'un taux annuel moyen pondéré par les effectifs couverts par les conventions collectives pour chacune des années d'application. Cependant, il faut considérer qu'il est difficile d'établir si ce taux s'applique précisément pour 1988 ou 1989 compte tenu que la date de signature de ces conventions collectives peut se situer au début ou à la fin de la période de référence. Des vérifications auprès des sources ont indiqué les années d'application les plus probables; elles ont été utilisées.

De plus, afin de standardiser le traitement des données entre les deux sources d'information, le taux de salaire le plus bas dans la convention collective, qu'il s'agisse d'échelles salariales ou d'emplois à taux unique de salaire, a été retenu.

<sup>40</sup> Dans le rapport de novembre 1988, seules les conventions collectives signées dans le premier semestre étaient disponibles.



## CONCLUSION

Cette Mise à jour dégage essentiellement les mêmes tendances que le rapport de novembre 1988. Ainsi, les salaires des employés du secteur public sont généralement inférieurs à ceux des autres salariés québécois. Cependant, lorsqu'on inclut les éléments relatifs aux avantages sociaux et aux conditions de travail, pour arriver à une mesure de la rémunération globale, les deux secteurs se rapprochent et les salariés du secteur public ne présentent plus qu'un léger retard sur les employés du secteur A.S.Q. Les résultats de la rémunération globale présentés sur la base des méthodes des déboursés et des coûts simulés doivent être interprétés en fonction des objectifs particuliers de chacune de ces mesures. Ils donnent deux perspectives sur une réalité complexe qui varie selon les emplois et les catégories d'emplois.

Les prévisions relatives à l'économie et au marché du travail vont également dans le sens de celles effectuées en novembre dernier. Sous l'influence des taux d'intérêt élevés, le ralentissement économique déjà prévu devrait maintenant débiter dans la deuxième partie de 1989. Il pourrait s'accroître ou donner place à une croissance stable de l'économie en 1990 selon la fermeté avec laquelle le gouvernement fédéral poursuivra ses efforts de réduction budgétaire annoncés et en fonction de la souplesse que démontrera la Banque du Canada pour ajuster sa politique monétaire. Le ralentissement économique prévu et le manque de vigueur dont fait encore preuve le marché du travail du Québec indiquent qu'il n'y a pas lieu de changer les prévisions des taux d'augmentation salariale pour 1989. De fait, ils devraient être du même ordre de grandeur que ceux présentés dans le Quatrième rapport, soit de 4 % à 5 % en 1989.

Dans cette Mise à jour, comme par les années passées, la comparaison de la rémunération globale repose sur un nombre important d'emplois repères qui reflètent la situation du secteur public par rapport à des emplois comparables sur le marché québécois. Cependant, il demeure toujours d'autres emplois du secteur public pour lesquels la comparaison au marché n'a pas été établie. Cet ensemble couvre environ 70 % des effectifs du secteur public. Certains de ces emplois pourraient possiblement faire l'objet d'enquêtes mais un grand nombre d'entre eux sont dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux et n'ont pas de point de comparaison directe avec le reste du marché québécois.

Or, il a été souligné que les indices des emplois repères enquêtés montrent des variations parfois importantes. Selon que les emplois repères avec lesquels les emplois non enquêtés seraient jugés équivalents révèlent une avance ou un retard du secteur public, les conclusions sur la position relative de l'ensemble du secteur public peuvent être différentes. C'est pourquoi l'I.R.I.R. ne peut pour le moment étendre à l'ensemble du secteur public les résultats obtenus à partir des emplois appariés.

Avant de porter un tel jugement d'ensemble, il faudra établir si d'autres emplois peuvent être enquêtés et étudier comment relier la rémunération des emplois sans contrepartie dans le secteur A.S.Q. à ceux qui ont un lien direct avec le marché.

Plusieurs éléments permettent de croire que des progrès pourraient être accomplis dans l'avenir pour établir ces liens. Ce sont, d'une part, les études récentes que l'I.R.I.R. a effectuées de concert avec les parties dans le secteur de la santé et des services sociaux en regard de l'évaluation des emplois. D'autre part, la recherche en cours sur la question des relativités salariales dans le secteur public et d'autres approches, qui demandent à être évaluées, pourraient, elles aussi, contribuer à l'atteinte de cet objectif. En plus d'améliorer la couverture de la comparaison entre le secteur public et le secteur A.S.Q., le rôle de l'Institut dans l'ensemble de ces démarches est central.

Par ailleurs, les résultats observés laissent entrevoir qu'ils pourraient varier en fonction de divers facteurs, notamment la syndicalisation, l'appartenance au secteur privé par rapport aux «autres publics» et la taille des entreprises. Selon que ces divers regroupements sont bien représentés ou pas dans l'échantillon, les résultats peuvent changer pour ces segmentations aussi bien que pour les résultats de l'ensemble. Certains observateurs ou intervenants au processus de négociation dans le secteur public peuvent s'intéresser particulièrement à l'une ou l'autre fraction du marché du travail ou vouloir apprécier la sensibilité des résultats à une segmentation donnée. L'I.R.I.R. cherchera, dans la mesure du possible, à augmenter la fiabilité de ces données complémentaires.

L'Institut désire donner l'image la plus fidèle des marchés de référence. Pour améliorer sa confiance dans la représentativité des données, l'I.R.I.R. achève la validation des procédures de correction des données observées pour en arriver à une estimation plus précise des écarts de rémunération entre les segments du marché du travail, et au niveau de l'ensemble du marché du travail, pour les établissements québécois de 200 employés et plus. Il doit également prendre position sur l'utilisation des données estimées de l'enquête du C.R.S.M.T. qui est structurée en fonction d'une segmentation différente de celle qui répondrait aux besoins de l'I.R.I.R.

En revanche, l'inclusion des entreprises de plus petite taille dans la comparaison de la rémunération comporte des problèmes d'accessibilité et de qualité de l'information qui ne peuvent être réglés à court terme.

D'autre part, afin d'offrir une image plus complète de la rémunération globale, en la présentant sous un angle différent, l'I.R.I.R. poursuit ses études en regard de la méthode des indices qualitatifs. Celle-ci mesure la valeur qualitative des régimes à partir

des besoins et préférences des employés. Puisqu'il s'agit d'une approche innovatrice et complexe, il est difficile de prévoir présentement quand l'Institut sera en mesure de produire des résultats assez fiables pour être publiés.

De plus, l'I.R.I.R. poursuivra ses travaux afin d'améliorer la couverture de la rémunération globale en y ajoutant le plus d'éléments possible. Ainsi, par exemple, la mesure de la rémunération globale ne tient pas compte actuellement de la sécurité d'emploi, des pauses café payées, et des différents bonis, montants forfaitaires ou régimes d'incitation à la participation au capital d'entreprises. Des problèmes théoriques et de disponibilité de données y font obstacle pour le moment. Le raffinement de la mesure de la rémunération globale fera, au fil des ans, l'objet continuuel des recherches de l'Institut.

L'I.R.I.R. entend profiter de l'expérience acquise depuis quatre ans et des commentaires des usagers de l'information qu'il publie pour effectuer une revue des méthodologies employées à ce jour. L'Institut voit les méthodologies de comparaison comme des moyens qu'il faut continuellement revoir, développer et améliorer. En ce qui concerne les données utilisées, la question se pose différemment puisque l'I.R.I.R. ne contrôle pas ses sources. Malgré cette contrainte, des efforts peuvent être faits pour approfondir la valeur des données recueillies et chercher des solutions aux problèmes rencontrés. L'analyse que l'Institut se propose de mener à terme sur la problématique des appariements de la catégorie des emplois professionnels fait partie de cette revue méthodologique.

Les travaux de l'I.R.I.R. doivent toujours s'inscrire à l'intérieur des préoccupations des parties et tenir compte des enjeux de la négociation. Les études actuelles de l'Institut sur l'équité salariale, d'une part, et sur l'évolution de la rémunération, d'autre part, cherchent à offrir des réponses objectives et éclairées aux nombreuses interrogations que ces aspects soulèvent dans le contexte de la négociation en cours.

Ceux qui connaissent les exigences de la recherche trouveront que c'est là un programme bien ambitieux compte tenu des ressources disponibles. C'est pourquoi l'I.R.I.R. continuera d'être à l'écoute des parties afin qu'elles l'éclairent sur ses priorités.

---

## ANNEXES



## ANNEXE A

### Éléments et composantes de la rémunération globale

Cette annexe présente les composantes de la rémunération globale utilisées par l'I.R.I.R. Celles-ci sont définies par les éléments qui les composent. On distingue les éléments traités par la méthode des déboursés, ceux traités par les coûts simulés et ceux non traités dans cette comparaison mais qui sont inclus dans l'équation.

$$\text{Rémunération globale} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures rémunérées} - \text{Heures chômées et payées}}$$

	Éléments traités (déboursés)	Éléments traités (coûts simulés)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Salaire<sup>a</sup></li> <li>– Remboursement et congés de maladie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Salaire<sup>a</sup></li> <li>– Remboursement et congés de maladie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bonis, commissions et montants forfaitaires</li> <li>– Primes</li> <li>– Rémunération pour le temps supplémentaire</li> </ul>
Rémunération indirecte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Régime de retraite</li> <li>– Assurance-salaire</li> <li>– Assurance-invalidité</li> <li>– Assurance-vie et régimes connexes</li> <li>– Assurance-maladie complémentaire</li> <li>– Assurance-soins dentaires</li> <li>– Assurance-appareils optiques</li> <li>– Compensation pour congés parentaux</li> <li>– Régimes étatiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Régime de retraite</li> <li>– Assurance-salaire</li> <li>– Assurance-invalidité</li> <li>– Assurance-vie et régimes connexes</li> <li>– Assurance-maladie complémentaire</li> <li>– Assurance-soins dentaires</li> <li>– Compensation pour congés de maternité</li> <li>– Régimes étatiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Autres assurances</li> <li>– Services et gratifications</li> <li>– Sécurité d'emploi</li> </ul>
Heures rémunérées	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Heures normales de travail</li> <li>– Horaire d'été</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Heures normales de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Heures supplémentaires</li> </ul>
Heures chômées et payées (durée des éléments)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Congés annuels</li> <li>– Jours fériés et mobiles</li> <li>– Congés parentaux</li> <li>– Congés de maladie pris</li> <li>– Congés sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Congés annuels</li> <li>– Jours fériés et mobiles</li> <li>– Congés de paternité</li> <li>– Congés de maladie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Congés pour activités syndicales</li> <li>– Congés de perfectionnement</li> <li>– Périodes de repos et de repas payées</li> </ul>

a Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant le temps chômé et payé.

# **ANNEXE B** **Indices de la comparaison salariale, cotes de qualification et effectifs,** **par emploi repère, intersources, en 1987 et 1988,** **secteurs: A.S.Q./Public (secteur public = 100)**

			1 9 8 7			1 9 8 8	
	Code	Cote de qualification*	Indices salariaux A.S.Q./Pub.	Effectifs secteur public		Indices salariaux A.S.Q./Pub.	Effectifs secteur public
Professionnels							
Agent d'information 1	AI1	D	135	17	D	119	7
Agent d'information 2	AI2	D	111	253	M	101	306
Agent de l'approvis. 1	AP1	F	111	15	F	110	11
Agent de l'approvis. 2	AP2	F	94	40	F	95	41
Agent de la gest. pers. 1	PE1	F	100	64	F	101	64
Agent de la gest. pers. 2	PE2	F	98	287	F	90	598
Agent de la gest. fin. 1	FI1	F	115	147	F	111	132
Agent de la gest. fin 2	FI2	F	106	481	F	103	532
Analyste info./adm. 1	OM1	M	116	439	M	111	414
Analyste info./adm. 2	OM2	F	103	966	F	97	1 731
Ingénieur 1	IN1	F	116	48	F	109	81
Ingénieur 2	IN2	F	103	376	F	97	862
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	M	123	4	M	110	4
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	M	106	192	F	99	413
Moyenne pondérée:			106			99	
Nombre d'effectifs				3 329 (5,3%)			5 196 (8,2%)
Nombre d'emplois repères: 14							
Techniciens							
Tech. arts app. graph 1	TA1	M	104	282	M	103	270
Tech. arts app. graph. 2	TA2	M	108	40	M	109	40
Technicien en audio visuel	TV1	M	101	264	M	105	265
Technicien en doc.	TD1	M	101	813	M	99	834
Technicien de lab. 1	TL1	D	91	2 367	D	96	2 408
Technicien de lab. 2	TL2	D	105	440	D	112	434
Technicien en génie 1	TG1	F	111	1 555	F	110	1 426
Technicien en génie 2	TG2	F	122	242	F	120	211
Tech. program. en info. 1	TI1	F	108	812	F	107	840
Tech. program. en info. 2	TI2	D	121	178	D	117	184
Moyenne pondérée:			102			104	
Nombre d'effectifs				6 993 (11,0%)			6 912 (10,9%)
Nombre d'emplois repères: 10							
Employés de bureau							
Auxiliaire en info. 1	AX1	F	110	680	F	110	647
Auxiliaire en info. 2	AX2	F	101	92	F	100	77
Dessinateur traceur 1	DT1	M	126	103	M	123	93
Dessinateur traceur 2	DT2	D	130	9	D	130	8
Magasinier 1	MG1	D	132	619	F	124	583
Magasinier 2	MG2	D	115	1 264	F	116	1 235
Magasinier 3	MG3	M	105	77	F	108	51
Op. de duplicateur 1	OD1	F	104	299	F	105	296
Op. de duplicateur 2	OD2	D	110	25	F	114	29
Op. en informatique 1	OI1	F	125	114	F	120	109
Op. en informatique 2	OI2	F	117	253	F	114	250
Op. en informatique 3	OI3	D	107	65	F	106	57
Personnel de bureau 1	PB1	F	99	881	F	100	795
Personnel de bureau 2	PB2	F	105	2 762	F	103	2 752
Personnel de bureau 3	PB3	F	101	9 330	F	103	9 371
Personnel de bureau 4	PB4	F	99	2 407	F	98	2 465
Dactylographe	DA	F	101	1 286	F	103	1 177
Sténo-sécretaire 1	SE1	F	108	6 390	F	108	5 361
Sec. de direction 2	SE2	F	108	5 271	F	104	5 840
Sec. principale 3	SE3	M	98	161	M	100	266
Préposé aux renseign.	PR	M	96	637	M	95	715
Préposé aux télécom. 1	PT1	M	123	21	M	116	18
Préposé aux télécom. 2	PT2	D	152	182	D	147	174
Téléphoniste-récept.	TR	F	111	850	F	109	820
Moyenne pondérée:			106			105	
Nombre d'effectifs				33 778 (53,4%)			33 189 (52,2%)
Nombre d'emplois repères: 24							

a Pour chacun des emplois repères, les données ont été qualifiées de fortes (F), moyennes (M), ou faibles (D), selon des critères reliés à la pertinence de l'emploi pour fins de comparaison ainsi qu'à la quantité et à la qualité des observations.

## ANNEXE B (SUITE)

			1 9 8 7			1 9 8 8	
	Code	Cote de qualification*	Indices salariaux A.S.Q./Pub.	Effectifs secteur public		Indices salariaux A.S.Q./Pub.	Effectifs secteur public
Employés d'entretien et service							
Conducteur véh. légers	CVR	M	126	451	M	131	442
Conducteur véh. lourds	CVD	F	124	430	F	117	376
Cuisinier 1	CU1	F	94	708	F	95	682
Cuisinier 2	CU2	F	98	1 463	F	98	1 420
Électricien d'entretien 1	EL1	F	113	363	F	113	330
Électricien d'entretien 2	RL2	M	120	18	M	119	16
Gardien	GA	D	80	670	D	84	511
Journalier et prépos. ter.	JP	F	127	2 182	F	123	2 140
Mécanicien de véhicules	MV	M	117	371	M	117	356
Mécanicien Millwright	MM	M	120	225	M	119	216
Menuisier d'entretien	ME	F	115	589	F	114	529
Peintre d'entretien	PE	M	124	427	M	123	404
Plombier d'entretien	PL	M	114	436	M	114	394
Préposé cuisine/café.	PC	M	86	4 052	M	89	3 933
Préposé d'entretien	PEN	M	111	6 828	M	112	6 578
Moyenne pondérée:			106			107	
Nombre d'effectifs				19 213			18 327
				(30,3%)			(28,8%)
Nombre d'emplois repères: 15							
Ensemble des emplois repères: moyenne pondérée							
			106			105	
Nombre d'effectifs				63 313			63 624
				(100%)			(100%)
Nombre total d'emplois repères: 63							

L'I.R.I.R. n'a pas utilisé les emplois repères du C.R.S.M.T. suivants:

- les quatre emplois repères spécifiques aux municipalités;
- les quatre niveaux du corps d'emploi «Mécanicien de machines fixes», parce que ce corps d'emploi est en processus de reclassification dans le secteur public;
- les deux emplois repères «Buandier» et «Ouvrier certifié d'entretien» parce qu'ils n'étaient pas assez bien représentés à travers les secteurs d'activité économique;
- les sept emplois repères de niveau 3 de la catégorie «Professionnels» suite à leur reclassification.

Également, les données des emplois repères «Mécanicien de véhicules 1» et «Mécanicien de véhicules 2» ont été combinés pour créer un emploi repère plus fort: «Mécanicien de véhicules». Pour la même raison, les données des emplois repères «Préposé d'entretien léger» et «Préposé d'entretien lourd» ont été combinées dans l'emploi repère «Préposé d'entretien».

a Pour chacun des emplois repères, les données ont été qualifiées de fortes (F), moyennes (M), ou faibles (D), selon des critères reliés à la pertinence de l'emploi pour fins de comparaison ainsi qu'à la quantité et à la qualité des observations.





## ANNEXE C

**Tableau des principales composantes de la rémunération globale,  
méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et  
pour l'ensemble des catégories**

	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.
	(\$)		(\$)		(\$)		(\$)		(\$)	
Salaire moyen de la catégorie	41 181	40 703	29 845	30 903	22 384	23 466	22 774	24 380	24 842	26 045
Remboursement maladie	189	53	325	43	168	42	328	85	229	55
<b>Total rémunération directe</b>	<b>41 370</b>	<b>40 756</b>	<b>30 170</b>	<b>30 946</b>	<b>22 552</b>	<b>23 508</b>	<b>23 102</b>	<b>24 465</b>	<b>25 071</b>	<b>26 100</b>
Contrib. régime retraite	2 187	3 167	1 531	2 352	1 137	1 694	1 132	1 034	1 267	1 709
Assurance-salaire	259	130	528	170	475	141	1 157	275	641	188
Autres assurances	60	645	55	481	54	410	55	416	55	442
Compensation congés parent.	91	61	140	34	121	75	18	5	87	46
Régimes étatiques	3 039	2 989	2 707	2 472	1 990	2 070	2 142	2 592	2 176	2 332
<b>Total rémunération indirecte</b>	<b>5 636</b>	<b>6 992</b>	<b>4 961</b>	<b>5 509</b>	<b>3 777</b>	<b>4 390</b>	<b>4 504</b>	<b>4 322</b>	<b>4 226</b>	<b>4 717</b>
<b>Rémunération annuelle</b>	<b>47 006</b>	<b>47 748</b>	<b>35 131</b>	<b>36 455</b>	<b>26 329</b>	<b>27 898</b>	<b>27 606</b>	<b>28 787</b>	<b>29 297</b>	<b>30 817</b>
	(Heures)		(Heures)		(Heures)		(Heures)		(Heures)	
Total heures normales de travail	1 826,3	1 924,8	1 828,6	1 887,3	1 828,9	1 902,6	2 021,6	2 078,0	1 874,2	1 946,9
Congés fériés et mobiles	90,9	88,9	90,9	91,7	90,9	89,6	100,7	95,6	93,3	91,1
Congés annuels	141,2	144,5	141,7	144,6	142,5	136,2	157,7	156,5	145,8	143,9
Autre temps chômé	35,5	55,9	41,0	53,0	45,8	62,1	46,3	38,2	43,2	53,8
<b>Total heures chômées et payées</b>	<b>267,6</b>	<b>289,3</b>	<b>273,6</b>	<b>289,3</b>	<b>279,2</b>	<b>287,9</b>	<b>304,7</b>	<b>290,3</b>	<b>282,3</b>	<b>288,8</b>
<b>Heures de présence au travail</b>	<b>1 558,7</b>	<b>1 635,5</b>	<b>1 555,0</b>	<b>1 598,0</b>	<b>1 549,7</b>	<b>1 614,7</b>	<b>1 716,9</b>	<b>1 787,7</b>	<b>1 591,9</b>	<b>1 658,1</b>

## 54

	Effectifs secteur public	Salaires			Autre		Rémunération directe			Rémunération indirecte		Rémunération annuelle			Heures de présence au travail			Rémunération globale		
		Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Indices ASQ/Pub.	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Indices ASQ/Pub.	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Indices ASQ/Pub.	Public Nbr.	A.S.Q. Nbr.	Indices ASQ/Pub.	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Indices ASQ/Pub.
Professionnels																				
Agent d'information 1	7	27 869	33 029	119	128	43	27 997	33 072	118	3 825	5 731	31 822	38 803	122	1 558,7	1 635,5	105	20,42	23,73	116
Agent d'information 2	306	38 874	39 316	101	179	51	39 053	39 367	101	5 322	6 765	44 375	46 132	104	1 558,7	1 635,5	105	28,47	28,21	99
Agent de l'approvis. 1	11	28 263	31 030	110	130	40	28 393	31 070	109	3 879	5 402	32 272	36 472	113	1 558,7	1 635,5	105	20,70	22,30	108
Agent de l'approvis. 2	41	39 908	37 980	95	184	49	40 092	38 029	95	5 462	6 545	45 554	44 574	98	1 558,7	1 635,5	105	29,23	27,25	93
Agent de la gest. pers. 1	64	30 565	30 905	101	141	40	30 706	30 945	101	4 192	5 382	34 897	36 326	104	1 558,7	1 635,5	105	22,39	22,21	99
Agent de la gest. pers. 2	598	44 840	40 316	90	206	52	45 046	40 368	90	6 133	6 929	51 180	47 297	92	1 558,7	1 635,5	105	32,83	28,92	88
Agent de la gest. fin. 1	132	28 847	31 903	111	133	41	28 980	31 944	110	3 958	5 546	32 938	37 490	114	1 558,7	1 635,5	105	21,13	22,92	108
Agent de la gest. fin. 2	532	39 632	40 681	103	182	53	39 814	40 733	102	5 425	6 989	45 239	47 722	105	1 558,7	1 635,5	105	29,02	29,18	101
Analyste info./adm. 1	414	30 476	33 899	111	140	44	30 616	33 943	111	4 180	5 874	34 796	39 816	114	1 558,7	1 635,5	105	22,32	24,35	109
Analyste info./adm. 2	1 731	42 895	41 435	97	197	54	43 092	41 488	96	5 869	7 113	48 961	48 601	99	1 558,7	1 635,5	105	31,41	29,72	95
Ingénieur 1	81	29 861	32 574	109	137	42	29 998	32 617	109	4 096	5 656	34 094	38 273	112	1 558,7	1 635,5	105	21,87	23,40	107
Ingénieur 2	862	44 735	43 481	97	206	57	44 941	43 538	97	6 119	7 449	51 060	50 987	100	1 558,7	1 635,5	105	32,76	31,18	95
Spécialiste sc. phys. 1	4	28 917	31 823	110	133	41	29 050	31 864	110	3 968	5 533	33 018	37 397	113	1 558,7	1 635,5	105	21,18	22,87	108
Spécialiste sc. phys. 2	413	44 334	43 930	99	204	57	44 538	43 987	99	6 064	7 523	50 602	51 510	102	1 558,7	1 635,5	105	32,46	31,50	97
Moyenne pondérée:				99					99					102			105			97
Total des effectifs:	5 196																			
Techniciens																				
Tech. arts app. graph. 1	270	29 587	30 332	103	322	42	29 909	30 374	102	4 918	5 411	34 827	35 785	103	1 555,0	1 598,0	103	22,40	22,39	100
Tech. arts app. graph. 2	40	34 503	37 551	109	376	53	34 879	37 604	108	5 729	6 647	40 609	44 250	109	1 555,0	1 598,0	103	26,11	27,69	106
Technicien en audio visuel	265	28 959	30 305	105	316	42	29 275	30 347	104	4 814	5 406	34 089	35 754	105	1 555,0	1 598,0	103	21,92	22,37	102

	Effectifs secteur public	Salaires		Indices ASQ/Pub.	Autre rémunération directe		Rémunération directe		Indices ASQ/Pub.	Rémunération indirecte		Rémunération annuelle		Indices ASQ/Pub.	Heures de présence au travail			Rémunération globale		
		Public (\$)	A.S.Q. (\$)		Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Public (\$)	A.S.Q. (\$)		Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Public (\$)	A.S.Q. (\$)		Public Nbr.	A.S.Q. Nbr.	ASQ/Pub.	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	ASQ/Pub.
<b>Employés de bureau</b>																				
Auxiliaire en info. 1	647	19 308	21 262	110	145	38	19 453	21 300	109	3 263	4 000	22 716	25 301	111	1 549,7	1 614,7	104	14,66	15,67	107
Auxiliaire en info. 2	77	23 172	23 215	100	174	42	23 346	23 256	100	3 909	4 346	27 255	27 602	101	1 549,7	1 614,7	104	17,59	17,09	97
Dessinateur traceur 1	93	23 288	28 753	123	175	52	23 463	28 804	123	3 929	5 325	27 391	34 130	125	1 549,7	1 614,7	104	17,68	21,14	120
Dessinateur traceur 2	8	26 956	35 167	130	202	63	27 158	35 230	130	4 542	6 460	31 700	41 690	132	1 549,7	1 614,7	104	20,46	25,82	126
Magasinier 1	583	20 689	25 702	124	155	46	20 844	25 748	124	3 494	4 786	24 338	30 534	125	1 549,7	1 614,7	104	15,71	18,91	120
Magasinier 2	1 235	23 561	27 238	116	177	49	23 738	27 287	115	3 974	5 057	27 712	32 344	117	1 549,7	1 614,7	104	17,88	20,03	112
Magasinier 3	51	28 508	30 823	108	214	55	28 722	30 878	108	4 802	5 692	33 523	36 570	109	1 549,7	1 614,7	104	21,63	22,65	105
Op. de duplicateur 1	296	23 009	24 214	105	173	44	23 182	24 258	105	3 882	4 522	27 064	28 780	106	1 549,7	1 614,7	104	17,46	17,82	102
Op. de duplicateur 2	29	24 983	28 555	114	187	51	25 170	28 606	114	4 212	5 290	29 383	33 897	115	1 549,7	1 614,7	104	18,96	20,99	111
Op. en informatique 1	109	20 783	24 995	120	156	45	20 939	25 040	120	3 510	4 661	24 449	29 701	121	1 549,7	1 614,7	104	15,78	18,39	117
Op. en informatique 2	250	23 971	27 434	114	180	49	24 151	27 483	114	4 043	5 092	28 194	32 575	116	1 549,7	1 614,7	104	18,19	20,17	111
Op. en informatique 3	57	28 937	30 752	106	217	55	29 154	30 807	106	4 873	5 679	34 027	36 486	107	1 549,7	1 614,7	104	21,96	22,60	103
Personnel de bureau 1	795	17 760	17 811	100	133	32	17 893	17 843	100	3 004	3 390	20 898	21 233	102	1 549,7	1 614,7	104	13,48	13,15	98
Personnel de bureau 2	2 752	19 723	20 413	103	148	37	19 871	20 450	103	3 333	3 850	23 204	24 300	105	1 549,7	1 614,7	104	14,97	15,05	101
Personnel de bureau 3	9 371	22 962	23 558	103	172	42	23 134	23 600	102	3 874	4 406	27 008	28 007	104	1 549,7	1 614,7	104	17,43	17,34	100
Personnel de bureau 4	2 465	27 411	26 934	98	206	48	27 617	26 983	98	4 618	5 004	32 235	31 986	99	1 549,7	1 614,7	104	20,80	19,81	95
Dactylographe	1 177	18 761	19 316	103	141	35	18 902	19 351	102	3 172	3 656	22 074	23 007	104	1 549,7	1 614,7	104	14,24	14,25	100
Sténo-secrétaire 1	5 361	20 951	22 630	108	157	41	21 108	22 670	107	3 538	4 242	24 646	26 913	109	1 549,7	1 614,7	104	15,90	16,67	105
Sec. de direction 2	5 840	23 426	24 262	104	176	44	23 602	24 306	103	3 952	4 531	27 554	28 837	105	1 549,7	1 614,7	104	17,78	17,86	100
Sec. principale 3	266	28 543	28 424	100	214	51	28 757	28 475	99	4 618	5 267	33 564	33 743	101	1 549,7	1 614,7	104	21,66	20,90	96
Préposé aux renseign.	715	23 625	22 498	95	177	40	23 802	22 538	95	3 985	4 219	27 787	26 757	96	1 549,7	1 614,7	104	17,93	16,57	92
Préposé aux télécom. 1	18	20 254	23 573	116	152	42	20 406	23 615	116	3 421	4 409	23 827	28 024	118	1 549,7	1 614,7	104	15,38	17,36	113
Préposé aux télécom. 2	174	22 192	32 545	147	166	59	22 358	32 604	146	3 746	5 996	26 104	38 600	148	1 549,7	1 614,7	104	16,84	23,91	142
Téléphoniste-récept.	820	18 469	20 109	109	139	36	18 608	20 145	108	3 123	3 796	21 731	23 941	110	1 549,7	1 614,7	104	14,02	14,83	106
Moyenne pondérée:				105					104					106			104			102
Total des effectifs:	33 189																			
<b>Employés d'entretien et service</b>																				
Conducteur véh. légers	442	22 667	29 641	131	326	104	22 993	29 744	129	4 483	5 205	27 476	34 949	127	1 716,9	1 787,7	104	16,00	19,55	122
Conducteur véh. lourds	376	25 194	29 448	117	363	103	25 557	29 551	116	4 979	5 172	30 535	34 723	114	1 716,9	1 787,7	104	17,79	19,42	109
Cuisinier 1	682	23 312	22 166	95	336	78	23 648	22 244	94	4 609	3 950	28 257	26 193	93	1 716,9	1 787,7	104	16,46	14,65	89
Cuisinier 2	1 420	26 164	25 554	98	377	89	26 541	25 643	97	5 169	4 519	31 710	30 162	95	1 716,9	1 787,7	104	18,47	16,87	91
Électricien d'entretien 1	330	29 521	33 301	113	425	117	29 946	33 417	112	5 827	5 819	35 773	39 236	110	1 716,9	1 787,7	104	20,84	21,95	105
Électricien d'entretien 2	16	30 633	36 592	119	441	128	31 074	36 720	118	6 045	6 372	37 119	43 092	116	1 716,9	1 787,7	104	21,62	24,10	111
Gardien	511	21 667	18 201	84	312	64	21 979	18 265	83	4 287	3 284	26 266	21 549	82	1 716,9	1 787,7	104	15,30	12,05	79
Journalier et prépos. ter.	2 140	22 181	27 286	123	319	96	22 500	27 382	122	4 388	4 809	26 888	32 191	120	1 716,9	1 787,7	104	15,66	18,01	115
Mécanicien de véhicules	356	28 064	32 791	117	404	115	28 468	32 906	116	5 541	5 734	34 009	38 639	114	1 716,9	1 787,7	104	19,81	21,61	109
Mécanicien Millwright	216	28 389	33 737	119	409	118	28 798	33 855	118	5 605	5 892	34 403	39 748	116	1 716,9	1 787,7	104	20,04	22,23	111
Menuisier d'entretien	529	26 832	30 544	114	386	107	27 218	30 650	113	5 300	5 356	32 518	36 007	111	1 716,9	1 787,7	104	18,94	20,14	106
Peintre d'entretien	404	26 164	32 144	123	377	113	26 541	32 257	122	5 169	5 625	31 710	37 881	119	1 716,9	1 787,7	104	18,47	21,19	115
Plombier d'entretien	394	29 521	33 640	114	425	118	29 946	33 757	113	5 827	5 876	35 773	39 633	111	1 716,9	1 787,7	104	20,84	22,17	106
Préposé cuisine/café	3 933	21 069	18 760	89	303	66	21 372	18 826	88	4 170	3 378	25 542	22 203	87	1 716,9	1 787,7	104	14,88	12,42	83
Préposé entretien	6 578	21 387	24 032	112	308	84	21 695	24 116	111	4 232	4 263	25 927	28 379	109	1 716,9	1 787,7	104	15,10	15,87	105
Moyenne pondérée:				107					106					104			104			100
Total des effectifs:	18 327																			
Ensemble: moyenne pondérée				105					104					105			104			101
Effectifs totaux:	63 624																			



## ANNEXE E

### Régimes types de retraite<sup>a</sup>, méthode des coûts simulés

Dispositions	Salaire final moyen contributif (A.S.Q.)	Salaire final moyen non contributif (A.S.Q.)	Montant mensuel forfaitaire non contributif (A.S.Q.)	R.R.E.G.O.P. (Secteur public)
1. Admissibilité	À l'emploi	À l'emploi	À l'emploi	À l'emploi
2. Retraite				
a) Droit à la retraite sans réduction	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 62 ans et 10 ans de service ou à compter de 60 ans si la somme de l'âge et des années de service dépasse 90 (ou à 65 ans)
b) Anticipée avec réduction	À compter de 55 ans et 10 ans de service	À compter de 55 ans et 10 ans de service	À compter de 55 ans et 10 ans de service	Lorsque la somme de l'âge et des années de service dépasse 90 ou à compter de 60 ans
c) Réduction par année en (b)	4,7 %	4,7 %	4,7 %	6,0 %
3. Salaire servant au calcul de la rente	Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des cinq meilleures années	---	Salaire final moyen des cinq meilleures années
4. Crédit de rente annuel	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2 % de l'excédent	1,0 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,54 % de l'excédent	22,26 \$/mois	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent
5. Supplément temporaire avant 65 ans	0,41 % du M.G.A. moyen par année	0,32 % du M.G.A. moyen par année	33,3 % du R.R.Q.	0,7 % du M.G.A. moyen par année
6. Indexation des rentes	40 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.	Prestations créditées jusqu'au 30 juin 1982: 100 % de l'I.P.C., par la suite, I.P.C. - 3 %
7. Prestation de décès				
a) Avant la retraite	– Avant 10 ans de service: cotisations plus intérêts – Après 10 ans de service: 34,6 % de la rente créditée est payable annuellement au conjoint	– Avant 10 ans de service: aucune – Après 10 ans de service: 34,6 % de la rente créditée est payable annuellement au conjoint	– Avant 10 ans de service: aucune – Après 10 ans de service: 34,6 % de la rente créditée est payable annuellement au conjoint	– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: cotisations plus intérêts – Après: 50 % de la rente créditée réduite pour anticipation est payable au conjoint
b) Après la retraite	Rente réversible à 22,4 % au conjoint et garantie 2,7 années	Rente réversible à 22,4 % au conjoint et garantie 2,7 années	Rente réversible à 22,4 % au conjoint et garantie 2,7 années	Rente réversible à 50 % au conjoint
8. Prestation d'invalidité	– Avant 10 ans de service: accumulation du service et exonération de cotisation – Après: rente immédiate de 38,0 % et exonération des cotisations de 62,0 %	– Avant 10 ans de service: accumulation du service – Après: rente immédiate de 38,0 % et accumulation du service de 62,0 %	– Avant 10 ans de service: accumulation du service – Après: rente immédiate de 38,0 % et accumulation du service de 62,0 %	Accumulation du service et exonération de cotisation pour deux ans
9. Prestation de départ	– Avant 10 ans de service: cotisations plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans	– Avant 10 ans de service: aucune – Après: rente différée à 65 ans	– Avant 10 ans de service: aucune – Après: rente différée à 65 ans	– Avant 2 ans de service: cotisations plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans
10. Cotisation de l'employé	4,10 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 5,65 % de l'excédent	Aucune	Aucune	4,55 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 7 % de de l'excédent

a Pour les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau du secteur A.S.Q., l'incidence des régimes de retraite est la suivante: salaire final moyen contributif 68,4 %; salaire final moyen non contributif 31,6 %. Pour la catégorie des employés d'entretien et service du secteur A.S.Q., l'incidence des régimes est la suivante: salaire final moyen contributif 57,8 %; salaire final moyen non contributif 15,4 %; montant mensuel forfaitaire non contributif 26,8 %.

## ANNEXE F

### Autres régimes types, méthode des coûts simulés

	A.S.Q. : professionnels, techniciens et employés de bureau	A.S.Q. : employés d'entretien et service	Secteur public
<b>1. Assurances-vie</b>			
<b>1.1. Assurance-vie de base</b>			
Montant	138,61 % du salaire	149,79 % du salaire	6 400 \$
Réduction à 65 ans	62,6 %	82,7 %	100 %
Réduction à 70 ans	71,8 %	86,6 %	100 %
Exonération	65 ans	65 ans	65 ans
<b>1.2. Assurance-vie complémentaire</b>			
Montant	47,8 % du salaire	24,7 % du salaire	—
Réduction à 65 ans	100 %	100 %	—
Exonération	65 ans	65 ans	—
<b>1.3. Assurance-vie personnes à charge</b>			
Montant d'assurance conjoint	3 218 \$	1 787 \$	—
enfants	1 755 \$	896 \$	—
<b>1.4. Rente de survivants</b>			
Rente au conjoint	7,48 % du salaire	2,86 % du salaire	—
Rente aux enfants	1,40 %	0,50 %	—
Durée minimum	5 ans	5 ans	—
Cessation	Décès	Décès	—
<b>1.5. A.M.M.A.</b>			
Montant	108,83 % du salaire	84,51 % du salaire	—
Cessation	65 ans	65 ans	—
<b>2. Assurance-maladie complémentaire</b>			
<b>Hospitalisation</b>			
Chambre	Semi-privée	Semi-privée	Semi-privée
Franchise	0 \$	0 \$	0 \$
Coassurance	90 %	90 %	90 %
<b>Frais médicaux</b>			
Franchise	25 \$/famille	25 \$/famille	25 \$/famille
Coassurance	90 %	90 %	90 %
Cessation	Décès	Décès	Retraite
<b>3. Assurance-soins dentaires</b>			
<b>Base</b>			
Franchise	0 \$	0 \$	—
Coassurance	90 %	100 %	—
Tarif	Courant	Courant	—
Maximum	Combiné au majeur: 2 400 \$	Combiné au majeur: 1 400 \$	—
<b>Majeur</b>			
<b>Franchise</b>			
Coassurance	50 %	60 %	—
Tarif	Courant	Courant	—
Maximum	Combiné à la base: 2 400 \$	Combiné à la base: 1 400 \$	—
<b>Ortho</b>			
Franchise	0 \$	0 \$	—
Coassurance	50 %	50 %	—
Tarif	Courant	Courant	—
Maximum	1 300 \$ à vie	1 300 \$ à vie	—
<b>4. Congés parentaux</b>			
<b>4.1. Maternité</b>			
Durée	15 semaines	15 semaines	20 semaines
Taux de rémunération	84,4 % moins C.E.I.C.	84,5 % moins C.E.I.C.	93,0 % moins C.E.I.C.
Taux d'utilisation	Selon les stat. de l'I.R.I.R.	Selon les stat. de l'I.R.I.R.	Selon les stat. de l'I.R.I.R.
<b>4.2. Paternité</b>			
Durée	2,32 jours	2,0 jours	5,0 jours
Taux de rémunération	100 %	100 %	100 %
Taux d'utilisation	Selon les stat. de l'I.R.I.R.	Selon les stat. de l'I.R.I.R.	Selon les stat. de l'I.R.I.R.

## ANNEXE F (suite)

### Autres régimes types, méthode des coûts simulés

	A.S.Q. : professionnels, techniciens et employés de bureau		A.S.Q. : employés d'entretien et service		Secteur public
<b>5. Assurance-invalidité de longue durée</b>					
Délai de carence	26 semaines		26 semaines		—
Montant assuré	57,2 % du salaire		50,3 % du salaire		—
Intégration	Directe		Directe		—
Indexation	2,0 %		1,0 %		—
Durée	65 ans		65 ans		—
<b>6. Congés de maladie</b>	<b>Régime sans ass.-salaire</b>	<b>Régime avec ass.-salaire</b>	<b>Régime sans ass.-salaire</b>	<b>Régime avec ass.-salaire</b>	
Incidence	79,2 %	16,7 %	45,9 %	12,8 %	100 %
Taux de rémunération	100,0 %	100,0 %	97,1 %	91,9 %	100 %
Délai de carence (jours ouvrables)	0	0	0	0	0
Durée: (jours) non cumulatif	133,4	8,5	160,9	6,5	8,8 <sup>a</sup>
cumulatif	17,7	11,3	14,9	13,2	12
(maximum)	309,0	87,0	304,0	46,7	0
Remboursement (incidence)	4,9 %	40,0 %	11,4 %	53,7 %	100 %
<b>7. Assurance-salaire</b>	<b>Régime sans congés de maladie</b>	<b>Régime avec congés de maladie</b>	<b>Régime sans congés de maladie</b>	<b>Régime avec congés de maladie</b>	
Incidence	4,1 %	16,7 %	41,3 %	12,8 %	100 %
Taux de rémunération	92,9 %	66,9 %	78,8 %	71,9 %	76,5 % - 67,1 % <sup>b</sup>
Délai de carence (jours ouvrables)	0	0 <sup>c</sup>	3	0 <sup>c</sup>	
Durée maximale (semaines)	34,5	24,0	29,3	45,5	104

a La durée de 8,8 jours représente les durées de 7 jours dans le secteur de l'éducation et de 9,6 jours dans le secteur de la santé et des services sociaux, pondérées par les effectifs des secteurs.

b Le taux de rémunération de 76,5 % représente celle offerte pendant la première année d'absence et celle de 67,1 % pour la deuxième. Les taux proviennent de ceux applicables à la fonction publique, le secteur de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux, pondérés par les effectifs des secteurs.

c Dans le cas des régimes d'assurance-salaire qui suivent un congé de maladie, on fait l'hypothèse que le délai de carence des régimes d'assurance-salaire est comblé par les congés de maladie.

# ANNEXE G

## Tableau sommaire des caractéristiques prépondérantes des avantages sociaux et des conditions de travail, secteurs public et A.S.Q.<sup>a</sup>

Caractéristiques prépondérantes des avantages sociaux et conditions de travail, secteurs: public et A.S.Q.<sup>a</sup>

	Personnel de bureau			Personnel hors bureau		
	Public	A.S.Q.		Public	A.S.Q.	
<b>Durée du travail</b>	35 heures	36,6 heures		38,75 heures	39,86 heures	
<b>Temps chômé</b>						
congés annuels/		semaines:			semaines:	
années de	1 3 10	4 4 4	2 3 4	4 4 4	2 3 4	
service:	20 25+	4 5	5 6	4 5	5 6	
jours fériés	13 jours/an	moyenne de 12 jours/an		13 jours/an	moyenne de 11 jours/an	
congés de maternité	congé payé de 20 sem. avec une rémun. de 93% du salaire	congé payé non accordé		congé payé de 20 sem. avec une rémun. de 93% du salaire	congé payé non accordé	
congés parentaux payés	paternité: 5 jours adoption: 10 sem.	paternité: 1 jour adoption: moyenne de 11 semaines		paternité: 5 jours adoption: 10 sem.	paternité: 1 jour adoption: moyenne de 6 semaines	
<b>Régimes de retraite</b>						
genre	prestations déterminées, % salaire	prestations déterminées, % salaire		prestations déterminées, % salaire	prestations déterminées, % salaire	
valeur de la rente	2% du salaire de la moyenne des 5 meilleures années moins R.R.Q.	2% du salaire de la moyenne des 5 meilleures années moins R.R.Q./R.P.C.		2% du salaire de la moyenne des 5 meilleures années moins R.R.Q.	2% du salaire de la moyenne des 5 meilleures années moins R.R.Q./R.P.C.	
cotisation de l'employé	contributif, 7% (duquel est soustraite la R.R.Q.)	contributif, 5% (généralement on soustrait la cotisation à la R.R.Q.)		contributif, 7% (duquel est soustraite la R.R.Q.)	contributif, 5 % à 6 % généralement on soustrait la cotisation à la R.R.Q.)	
rajustement de la rente	automatique	officieux/ad hoc		automatique	officieux/ad hoc	
exigence pour retraite avant âge normal (65): sans réduction actuarielle	60 ans d'âge et le facteur 90 ou 62 ans et 10 ans de service	conditions plus avantageuses que le secteur public		60 ans d'âge et le facteur 90 ou 62 ans et 10 ans de service	conditions plus avantageuses que le secteur public	
avec réduction actuarielle	60 ans ou le facteur 90	conditions plus avantageuses que le secteur public		60 ans ou le facteur 90	conditions plus avantageuses que le secteur public	
rente acquise et immobilisée	45 ans et 10 ans de service	disparate (5, 10 ans ou 45 ans et 10 ans de service)		45 ans et 10 ans de service	10 ans	
rentes d'invalidité	aucune	aucune		aucune	aucune	
prestations de décès avant retraite	remboursement des cotisations salariales et intérêt	rente au conjoint		remboursement des cotisations salariales et intérêt	rente au conjoint	
après retraite	50% au conjoint ou à l'orphelin	rente au conjoint		50% au conjoint ou à l'orphelin	rente au conjoint	
<b>Protection du revenu court terme</b>						
	7 à 12 jours de congé de maladie/année + assurance-salaire avec durée maximale de 2 ans et un taux de rémunération entre 67% et 85%	régimes de congés de maladie (nombre de jours attribués par maladie): 26 semaines  aucun régime d'assurance-salaire (régime assuré)		7 à 12 jours de congé de maladie/année + assurance-salaire avec durée maximale de 2 ans et un taux de rémunération entre 67% et 85%	régimes de congés de maladie (nombre de jours attribués par maladie) 26 ou 52 semaines et/ou assurance-salaire avec durée maximale de 52 semaines et un taux de rémunération à 70%	
	coût aux frais de l'employeur	coût aux frais de l'employeur		coût aux frais de l'employeur	coût aux frais de l'employeur	
long terme (assurance-invalidité)	régime avec un délai de carence de 6 mois ou 1 an et un taux de rémunération en général de 70%	régime avec un délai de carence de 6 mois et un taux de rémunération variant entre 50 et 70%		régime avec un délai de carence de 6 mois ou 1 an et un taux de rémunération en général de 70%	régime avec un délai de carence de 6 mois ou 1 an et un taux de rémunération entre 60 et 70%	
	coût aux frais de l'employé	coût aux frais de l'employeur		coût aux frais de l'employé	coût aux frais de l'employeur	
<b>Régimes d'assurance-vie</b>						
capital de base	6 400\$	1 x le salaire		6 400\$	1 ou 2 x le salaire	
partage du coût	aux frais de l'employeur	aux frais de l'employeur		aux frais de l'employeur	aux frais de l'employeur	
<b>Régime privé d'assurance-maladie</b>						
	couverture semblable au secteur A.S.Q.	couverture semblable au secteur public		couverture semblable au secteur A.S.Q.	couverture semblable au secteur public	
	moins de 25% des coûts aux frais de l'employeur	coûts aux frais de l'employeur		moins de 25% des coûts aux frais de l'employeur	coût aux frais de l'employeur	
<b>Régime d'assurance soins dentaires</b>	aucun	régime existant dont les coûts sont aux frais de l'employeur		aucun	régime existant dont les coûts sont aux frais de l'employeur	
<b>Sécurité d'emploi</b>	obligation contractuelle écrite	aucun engagement écrit		obligation contractuelle écrite	aucun engagement écrit	

<sup>a</sup> Les caractéristiques prépondérantes des régimes présentées dans ce tableau ne sont pas nécessairement représentatives de l'ensemble des régimes du secteur A.S.Q.



## ANNEXE H

### Caractéristiques des profils d'employés du secteur public, méthode des coûts simulés

Catégories d'emplois	Sexe	Âge moyen		Année de service	Salaire moyen \$
		actuel	à l'embauche		
Sous-secteur: fonction publique					
Professionnels	Homme	42,5	30,4	12,1	40 960
	Femme	37,7	29,2	8,5	37 456
Techniciens	Homme	41,2	27,4	13,8	28 736
	Femme	35,8	25,2	10,6	26 588
Employés de bureau	Homme	43,1	28,2	14,9	22 369
	Femme	36,8	25,0	11,8	21 326
Employés d'entretien et service	Homme	48,0	32,0	16,0	23 593
	Femme	44,6	33,8	10,8	21 639
Sous-secteur: éducation					
Professionnels	Homme	43,5	29,8	13,7	42 628
	Femme	41,1	29,6	11,5	41 095
Techniciens	Homme	38,0	26,8	11,2	27 757
	Femme	37,4	26,8	10,6	26 967
Employés de bureau	Homme	41,0	29,0	12,0	21 418
	Femme	39,2	27,8	11,4	20 860
Employés d'entretien et service	Homme	48,0	35,5	12,5	22 883
	Femme	50,2	39,0	11,2	21 043
Sous-secteur: santé et services sociaux					
Professionnels	Homme	39,0	31,0	8,0	36 930
	Femme	34,9	28,3	6,6	33 911
Techniciens	Homme	36,1	26,2	9,9	27 767
	Femme	35,2	25,7	9,5	27 072
Employés de bureau	Homme	42,3	27,0	15,3	20 141
	Femme	40,6	27,8	12,8	19 383
Employés d'entretien et service	Homme	44,0	30,8	13,2	21 994
	Femme	46,8	32,4	14,4	20 105



## ANNEXE I

### Principales hypothèses d'évaluation, méthode des coûts simulés

Les hypothèses d'évaluation ont été établies en se basant principalement sur les hypothèses contenues dans l'évaluation actuarielle des employés de niveau syndical du R.R.E.G.O.P. en date du 31 décembre 1984. Les différentes hypothèses sont résumées ci-dessous :

#### a) Hypothèses économiques

	Années	Taux
Taux de rendement nominal	1987-1989	11,70 %
	1990-1994	9,99 %
	2000-2004	9,22 %
	2005 et suivantes	9,03 %
Inflation	1987	5,50 %
	1988 et suivantes	6,00 %
Augmentation de salaire de nature économique	1987	5,00 %
	1988	6,00 %
	1989-1991	7,00 %
	1992-1994	7,50 %
	1995 et suivantes	7,75 %
	Âge	Taux
Augmentation de salaire de nature promotionnelle (échantillon des taux)	25	3,37 %
	45	0,55 %
	55	0,17 %
	Années	Montant
Augmentation du M.G.A.	1987	25 900 \$ (connu)
	1988	26 500 \$ (connu)
	1989	27 700 \$ (connu)
	1990 et suivantes	à l'aide des augmentations de salaire de nature économique
Taux d'intérêt sur les cotisations des employés	1987-1989	5,22 %
	1990 et suivantes	90 % du taux de rendement (tendance canadienne dans la réforme des pensions)

Note: Pour le R.R.E.G.O.P., 90 % du taux de rendement a été appliqué pour toutes les années aux cotisations des employés car le texte de ce régime est ainsi défini.

#### b) Hypothèses démographiques

Mortalité: la table de mortalité des employés actifs du R.R.E.G.O.P. a été utilisée pour tout membre âgé de moins de 60 ans et la table de mortalité des retraités du R.R.E.G.O.P. a été utilisée aux âges 65 et plus.

Cessation d'emploi: les taux ont été obtenus en se basant sur les taux obtenus en appliquant l'échelle sélecte du R.R.E.G.O.P. à l'employé de ce régime qui entre en service à l'âge moyen d'entrée des membres du R.R.E.G.O.P.

Taux d'invalidité: ils ont été basés sur l'expérience 1971-1975 telle que compilée pour la "Society of Actuaries".

Taux de mortalité des invalides: table sélecte et ultime publiée dans les "Transactions, Society of Actuaries", 1952.

Prise de retraite:

- 25 % des employés se retirent au premier âge où ils peuvent obtenir une rente sans réduction;
- 60 % des employés se retirent lorsque le ratio de remplacement du revenu (incluant supplément temporaire) dépasse 60 %;
- 15 % des employés se retirent à 65 ans.

## ANNEXE J

Rémunération en dollars et indices de la rémunération selon les composantes, méthode des coûts simulés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q  
Indices: A.S.Q. / public (secteur public = 100)

	Effectifs secteur public	Salaires			Autre		Rémunération directe			Rémunération indirecte		Rémunération annuelle			Heures de présence au travail			Rémunération globale		
		Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Indices ASQ/Pub.	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Indices ASQ/Pub.	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Indices ASQ/Pub.	Public Nbr.	A.S.Q. Nbr.	Indices ASQ/Pub.	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Indices ASQ/Pub.
Professionnels																				
Agent d'information 1	7	27 869	33 029	119	439	84	28 308	33 113	117	4 041	5 611	32 349	38 724	120	1 564,3	1 656,5	106	20,68	23,38	113
Agent d'information 2	306	38 874	39 316	101	612	100	39 486	39 416	100	5 591	6 529	45 077	45 445	102	1 564,3	1 656,5	106	28,82	27,74	96
Agent de l'approvis. 1	11	28 263	31 030	110	445	79	28 708	31 108	108	4 097	5 319	32 804	36 428	111	1 564,3	1 656,5	106	20,97	21,99	105
Agent de l'approvis. 2	41	39 908	37 980	95	628	97	40 536	38 077	94	5 737	6 334	46 273	44 411	96	1 564,3	1 656,5	106	29,58	26,81	91
Agent de la gest. pers. 1	64	30 565	30 905	101	481	79	31 046	30 983	100	4 421	5 301	35 467	36 284	102	1 564,3	1 656,5	106	22,67	21,90	97
Agent de la gest. pers. 2	598	44 840	40 316	90	706	102	45 546	40 418	89	6 432	6 675	51 977	47 093	91	1 564,3	1 656,5	106	33,23	28,43	86
Agent de la gest. fin. 1	132	28 847	31 903	111	454	81	29 301	31 984	109	4 179	5 447	33 480	37 431	112	1 564,3	1 656,5	106	21,40	22,60	106
Agent de la gest. fin. 2	532	39 632	40 681	103	624	103	40 256	40 784	101	5 698	6 728	45 954	47 512	103	1 564,3	1 656,5	106	29,38	28,68	98
Analyste info./adm. 1	414	30 476	33 899	111	480	86	30 956	33 985	110	4 408	5 738	35 364	39 723	112	1 564,3	1 656,5	106	22,61	23,98	106
Analyste info./adm. 2	1 731	42 895	41 435	97	675	105	43 570	41 540	95	6 158	6 838	49 728	48 378	97	1 564,3	1 656,5	106	31,79	29,20	92
Ingénieur 1	81	29 861	32 574	109	470	83	30 331	32 657	108	4 322	5 545	34 653	38 202	110	1 564,3	1 656,5	106	22,15	23,06	104
Ingénieur 2	862	44 735	43 481	97	704	111	45 439	43 592	96	6 417	7 137	51 856	50 729	98	1 564,3	1 656,5	106	33,15	30,62	92
Spécialiste sc. phys. 1	4	28 917	31 823	110	455	81	29 372	31 904	109	4 189	5 435	33 561	37 339	111	1 564,3	1 656,5	106	21,45	22,54	105
Spécialiste sc. phys. 2	413	44 334	43 930	996	98	112	45 032	44 042	98	6 360	7 202	51 392	51 244	100	1 564,3	1 656,5	106	32,85	30,94	94
Moyenne pondérée:				99					98					100			106			94
Total des effectifs:	5 196																			
Techniciens																				
Tech. arts app. graph. 1	270	29 587	30 332	103	375	43	29 962	30 375	101	5 144	5 361	35 106	35 736	102	1 558,5	1 599,8	103	22,53	22,34	99
Tech. arts app. graph. 2	40	34 503	37 551	109	438	54	34 941	37 605	108	5 981	6 473	40 922	44 077	108	1 558,5	1 599,8	103	26,26	27,55	105
Technicien en audio-visuel	265	28 959	30 305	105	367	43	29 326	30 348	103	5 037	5 357	34 363	35 705	104	1 558,5	1 599,8	103	22,05	22,32	101
Technicien en doc.	834	28 598	28 444	99	363	41	28 961	28 485	98	4 975	5 070	33 936	33 555	99	1 558,5	1 599,8	103	21,77	20,97	96
Technicien de lab. 1	2 408	29 807	28 562	96	378	41	30 185	28 602	95	5 181	5 088	35 366	33 691	95	1 558,5	1 599,8	103	22,69	21,06	93
Technicien de lab. 2	434	33 011	36 947	112	419	53	33 430	37 000	111	5 727	6 380	39 157	43 379	111	1 558,5	1 599,8	103	25,12	27,11	108
Technicien en génie 1	1 426	29 763	32 843	110	378	47	30 141	32 890	109	5 174	5 748	35 314	38 638	109	1 558,5	1 599,8	103	22,66	24,15	107
Technicien en génie 2	211	34 615	41 468	120	439	59	35 054	41 527	118	6 001	7 076	41 055	48 603	118	1 558,5	1 599,8	103	26,34	30,38	115
Tech. program. en info. 1	840	27 667	29 471	107	351	42	28 018	29 513	105	4 816	5 228	32 835	34 741	106	1 558,5	1 599,8	103	21,07	21,72	103
Tech. program. en info. 2	184	34 284	40 190	117	435	57	34 719	40 247	116	5 944	6 879	40 663	47 126	116	1 558,5	1 599,8	103	26,09	29,46	113
Moyenne pondérée:				104					102					103			103			100
Total des effectifs:	6 912																			

	Effectifs secteur public	Salaires		Indices ASQ/Pub.	Autre rémunération directe		Rémunération directe		Indices ASQ/Pub.	Rémunération indirecte		Rémunération annuelle		Indices ASQ/Pub.	Heures de présence au travail		Rémunération globale			
		Public (\$)	A.S.Q. (\$)		Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Public (\$)	A.S.Q. (\$)		Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Public Nbr.	A.S.Q. Nbr.		Indices ASQ/Pub.	Public (\$)	A.S.Q. (\$)	Indices ASQ/Pub.		
<b>Employés de bureau</b>																				
Auxiliaire en info. 1	647	19 308	21 262	110	222	21	19 530	21 283	109	3 549	3 926	23 079	25 209	109	1 555,7	1 592,0	102	14,84	15,83	107
Auxiliaire en info. 2	77	23 172	23 215	100	266	23	23 438	23 237	99	4 238	4 220	27 676	27 457	99	1 555,7	1 592,0	102	17,79	17,25	97
Dessinateur traceur 1	93	23 288	28 753	123	267	28	23 555	28 781	122	4 259	5 053	27 814	33 834	122	1 555,7	1 592,0	102	17,88	21,25	119
Dessinateur traceur 2	8	26 956	35 167	130	309	34	27 265	35 201	129	4 913	6 019	32 178	41 220	128	1 555,7	1 592,0	102	20,68	25,89	125
Magasinier 1	583	20 689	25 702	124	237	25	20 926	25 727	123	3 795	4 594	24 722	30 321	123	1 555,7	1 592,0	102	15,89	19,05	120
Magasinier 2	1 235	23 561	27 238	116	270	27	23 831	27 265	114	4 307	4 825	28 139	32 090	114	1 555,7	1 592,0	102	18,09	20,16	111
Magasinier 3	51	28 508	30 823	108	327	30	28 835	30 853	107	5 189	5 365	34 024	36 218	106	1 555,7	1 592,0	102	21,87	22,75	104
Op. de duplicateur 1	296	23 009	24 214	105	264	24	23 273	24 238	104	4 209	4 370	27 482	28 608	104	1 555,7	1 592,0	102	17,67	17,97	102
Op. de duplicateur 2	29	24 983	28 555	114	287	28	25 270	28 583	113	4 561	5 024	29 830	33 606	113	1 555,7	1 592,0	102	19,18	21,11	110
Op. en informatique 1	109	20 783	24 995	120	238	24	21 021	25 019	119	3 812	4 488	24 833	29 507	119	1 555,7	1 592,0	102	15,96	18,53	116
Op. en informatique 2	250	23 971	27 434	114	275	27	24 246	27 461	113	4 380	4 855	28 626	32 316	113	1 555,7	1 592,0	102	18,40	20,30	110
Op. en informatique 3	57	28 937	30 752	106	332	30	29 269	30 782	105	5 266	5 354	34 535	36 136	105	1 555,7	1 592,0	102	22,20	22,70	102
Personnel de bureau 1	795	17 760	17 811	100	204	17	17 964	17 828	99	3 273	3 407	21 237	21 235	100	1 555,7	1 592,0	102	13,65	13,34	98
Personnel de bureau 2	2 752	19 723	20 413	103	226	20	19 949	20 433	102	3 623	3 798	23 572	24 231	103	1 555,7	1 592,0	102	15,15	15,22	100
Personnel de bureau 3	9 371	22 962	23 558	103	263	23	23 225	23 581	102	4 201	4 272	27 426	27 853	102	1 555,7	1 592,0	102	17,63	17,50	99
Personnel de bureau 4	2 465	27 411	26 934	98	314	26	27 725	26 960	97	4 994	4 780	32 719	31 740	97	1 555,7	1 592,0	102	21,03	19,94	95
Dactylographe	1 177	18 761	19 316	103	215	195	18 976	19 335	102	3 451	3 633	22 428	22 969	102	1 555,7	1 592,0	102	14,42	14,43	100
Sténo-secrétaire 1	5 361	20 951	22 630	108	240	22	21 191	22 652	107	3 842	4 132	25 033	26 784	107	1 555,7	1 592,0	102	16,09	16,82	105
Sec. de direction 2	5 840	23 426	24 262	104	269	24	23 695	24 286	102	4 283	4 378	27 978	28 663	102	1 555,7	1 592,0	102	17,98	18,00	100
Sec. principale 3	266	28 543	28 424	100	327	28	28 870	28 452	99	5 196	5 004	34 066	33 456	98	1 555,7	1 592,0	102	21,90	21,01	96
Préposé aux renseign.	715	23 625	22 498	95	271	22	23 896	22 520	94	4 319	4 112	28 215	26 632	94	1 555,7	1 592,0	102	18,14	16,73	92
Préposé aux télécom. 1	18	20 254	23 573	116	232	23	20 486	23 596	115	3 718	4 274	24 204	27 870	115	1 555,7	1 592,0	102	15,56	17,51	113
Préposé aux télécom. 2	174	22 192	32 545	147	255	32	22 447	32 577	145	4 063	5 624	26 510	38 201	144	1 555,7	1 592,0	102	17,04	24,00	141
Téléphoniste-récept.	820	18 469	20 109	109	212	20	18 681	20 129	108	3 399	3 753	22 080	23 881	108	1 555,7	1 592,0	102	14,19	5,00	106
Moyenne pondérée:				105					104					104			102			101
Total des effectifs:	33 189																			
<b>Employés d'entretien et service</b>																				
Conducteur véh. légers	442	22 667	29 641	131	267	(38)	22 934	29 603	129	4 841	6 868	27 775	36 471	131	1 718,7	1 751,7	102	16,16	20,82	129
Conducteur véh. lourds	376	25 194	29 448	117	297	(38)	25 491	29 410	115	5 365	6 830	30 856	36 240	117	1 718,7	1 751,7	102	17,95	20,69	115
Cuisinier 1	682	23 312	22 166	95	275	(28)	23 587	22 138	94	4 975	5 385	28 562	27 523	96	1 718,7	1 751,7	102	16,62	15,71	95
Cuisinier 2	1 420	26 164	25 554	98	308	(33)	26 472	25 521	96	5 566	6 058	32 038	31 579	99	1 718,7	1 751,7	102	18,64	18,03	97
Électricien d'entretien 1	330	29 521	33 301	113	348	(43)	29 869	33 258	111	6 262	7 595	36 131	40 852	113	1 718,7	1 751,7	102	21,02	23,32	111
Électricien d'entretien 2	16	30 633	36 592	119	361	(47)	30 994	36 545	118	6 493	8 248	37 487	44 793	119	1 718,7	1 751,7	102	21,81	25,57	117
Gardien	511	21 667	18 201	84	255	(23)	21 922	18 178	83	4 634	4 599	26 556	22 776	86	1 718,7	1 751,7	102	15,45	13,00	84
Journalier et préposé ter.	2 140	22 181	27 286	123	261	(35)	22 442	27 251	121	4 741	6 401	27 183	33 652	124	1 718,7	1 751,7	102	15,82	19,21	121
Mécanicien de véhicules	356	28 064	32 791	117	331	(42)	28 395	32 749	115	5 960	7 493	34 355	40 242	117	1 718,7	1 751,7	102	19,99	22,97	115
Mécanicien Millwright	216	28 389	33 737	119	334	(43)	28 723	33 694	117	6 028	7 681	34 751	41 375	119	1 718,7	1 751,7	102	20,22	23,62	117
Menuisier d'entretien	529	26 832	30 544	114	316	(39)	27 148	30 504	112	5 705	7 047	32 853	37 552	114	1 718,7	1 751,7	102	19,11	21,44	112
Peintre d'entretien	404	26 164	32 144	123	308	(41)	26 472	32 103	121	5 566	7 365	32 038	39 468	123	1 718,7	1 751,7	102	18,64	22,53	121
Plombier d'entretien	394	29 521	33 640	114	348	(43)	29 869	33 596	112	6 262	7 662	36 131	41 258	114	1 718,7	1 751,7	102	21,02	23,55	112
Préposé cuisine/café	3 933	21 069	18 760	89	248	(24)	21 317	18 736	88	4 510	4 710	25 827	23 445	91	1 718,7	1 751,7	102	15,03	13,38	89
Préposé entretien	6 578	21 387	24 032	112	252	(31)	21 639	24 001	110,9	4 576	5 756	26 215	29 757	114	1 718,7	1 751,7	102	15,25	16,99	111
Moyenne pondérée:				107					106					108			102			106
Total des effectifs:	18 327																			
Ensemble: moyenne pondérée:				105					104					105			102			102
Effectifs totaux	63 624																			

## ANNEXE K

### Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1985 à 1988

	1985	1986	1987	1988
Taux de croissance réelle (1981 = 100)				
P.I.B.	4,6	3,2	4,0	4,5 <sup>e</sup>
Consommation	5,4	4,3	4,7	4,3 <sup>e</sup>
Revenu personnel disponible	4,0	1,4	3,1	3,3 <sup>e</sup>
Investissements des entreprises	7,1	3,2	8,8	17,8 <sup>e</sup>
Dépenses courantes des gouvernements en biens et services	2,7	1,2	1,6	2,8 <sup>e</sup>
I.P.C.	4,0	4,2	4,4	4,0
Niveau				
Taux d'épargne (%)	13,6	11,1	9,6	8,6
Taux d'intérêt (Bons du trésor 90 jours)	9,56	9,16	8,39	9,66
Mises en chantier (nombre)	165 826	199 785	245 986	222 562
Taux de change (dollar canadien en dollar américain)	0,732	0,719	0,754	0,812

<sup>e</sup> estimé

Source: Statistique Canada.

## ANNEXE L

### Prévisions des principaux indicateurs économiques du Canada pour 1989 et 1990

	B.R.C. (mars 1989)		C.B.C. (mars 1989)		D.R.I. (mars 1989)		C.C.P.E.D.Q. (mars 1989)	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990
Taux de croissance réelle (1981 = 100)								
P.I.B.	2,6	1,6	3,2	2,6	3,0	2,2	2,6	—
Consommation	2,5	1,5	4,0	2,6	3,3	2,2	2,6	—
Revenu personnel disponible	3,6	1,6	5,1	2,2	4,2	2,3	3,6	—
Investissements des entreprises	4,8	4,1	7,6	5,7	7,4	5,1	6,6	—
Dépenses courantes des gouvernements en biens et services	1,4	0,9	1,7	1,7	1,4	1,2	1,1	—
I.P.C.	4,4	4,2	4,7	4,5	4,6	4,5	4,6	—
Niveau								
Taux d'épargne (%)	8,9	9,1	9,2	8,9	9,3	9,4	9,1	—
Taux d'intérêt (Bons du trésor 90 jours)	11,5	10,3	11,9	10,7	11,6	9,9	11,1	—
Mises en chantier (milliers)	195	180	202	191	191	176	190	—
Taux de change (dollar canadien en dollar américain)	0,837	0,813	0,829	0,814	0,828	0,807	0,81	—

## ANNEXE M

### Évolution du marché du travail au Québec, en Ontario et au Canada de 1982 à 1988

	QUÉBEC				ONTARIO				CANADA			
	Taux de chômage %	Croissance de l'emploi %	Croissance de la population active %	Taux d'activité %	Taux de chômage %	Croissance de l'emploi %	Croissance de la population active %	Taux d'activité %	Taux de chômage %	Croissance de l'emploi %	Croissance de la population active %	Taux d'activité %
1982	13,8	-5,5	-1,7	60,0	9,7	-2,6	0,9	67,3	11,0	-3,5	0,2	64,1
1983	13,9	1,6	1,8	60,8	10,3	0,6	1,3	67,2	11,8	0,5	1,5	64,4
1984	12,8	2,9	1,6	61,5	9,0	3,6	2,1	67,6	11,2	2,4	1,7	64,8
1985	11,8	2,8	1,7	62,1	8,0	3,4	2,2	68,1	10,5	2,6	1,8	65,3
1986	11,0	2,1	1,1	62,4	7,0	3,4	2,2	68,5	9,5	2,8	1,7	65,7
1987	10,3	3,3	2,5	63,3	6,1	3,6	2,7	69,0	8,8	2,9	2,1	66,2
1988	9,4	2,8	1,8	64,0	5,1	3,7	2,5	69,6	7,8	3,2	2,0	66,7

Source: Statistique Canada.

## ANNEXE N

### Calcul de la croissance de la productivité et du coût unitaire de main-d'oeuvre, au Québec, de 1982 à 1990

	1982 %	1983 %	1984 %	1985 %	1986 %	1987 %	1988 %	1989 <sup>e</sup> %	1990 <sup>p</sup> %
Croissance du P.I.B. réel	-2,6	2,4	6,0	5,0	4,4	5,1	4,8 <sup>e</sup>	2,0	3,0
moins									
Croissance de l'emploi	-5,5	1,6	2,9	2,8	2,1	3,3	2,8	1,3	1,8
égale									
Croissance de la productivité	2,9	0,8	3,1	2,2	2,3	1,8	2,0	0,7	1,2
Croissance nominale de la rémunération par salarié	10,5	2,2	4,8	4,5	5,0	5,5	4,7 <sup>e</sup>	5,9	6,0
moins									
Croissance de la productivité	2,9	0,8	3,1	2,2	2,3	1,8	2,0	0,7	1,2
égale									
Croissance du coût unitaire de main-d'oeuvre	7,6	1,4	1,7	2,3	2,7	3,7	2,7	5,2	4,8

<sup>e</sup> Estimé

<sup>p</sup> Prévisions de D.R.I.





## REMERCIEMENTS

Ce rapport a été préparé sous la direction de **Nicole P. Gendreau**, vice-présidente et directrice de la recherche.

Cette publication a été réalisée grâce au travail continu de tous les membres de l'équipe de la Mise à jour du quatrième rapport. Les contributions particulières sont les suivantes:

La coordination des travaux: **Christopher Thom**; La synthèse des résultats selon les deux méthodes de calcul: **Christopher Thom**; La comparaison salariale: **Christiane Lamarre**; La rémunération globale selon la méthode des déboursés: **Danielle Drapeau** et **Martine Nadeau**; La rémunération globale selon la méthode des coûts simulés: **Christopher Thom**; L'environnement économique et le marché du travail: **Josée Perreault** et **Dominique Vachon**; Les tendances salariales: **Louise Charbonneau** et **Martine Nadeau**.

**Danielle Drapeau** a compilé les données, **Michel Durand** a révisé les textes, **Jean-Guy Cloutier** a produit les divers graphiques, **Guy Roy** a assuré le soutien informatique et **Hélène Sirois**, le suivi de l'imprimerie, **Diane Bell**, **Anne Bouchard**, **Danielle Lepage** et **Diane Robert** ont dactylographié l'ensemble du rapport.

L'Institut exprime aussi sa gratitude à **Léopold Larouche**, président de LORAN et à **Yves Rabeau**, professeur à l'Université de Montréal, pour leurs commentaires; au **Groupe Sobeco inc.**, pour leur travail actuariel; et à tous les autres organismes, notamment le **C.R.S.M.T.**, qui ont contribué de près ou de loin à ce rapport.

Il tient également à remercier le personnel de la **Direction des relations patronales et syndicales** et les autres membres du personnel de l'**Institut** pour leurs commentaires judicieux.

## COMITÉ CONSULTATIF PROVISOIRE

**Jean-Louis Hérivault**

Président-directeur général  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Nicole P. Gendreau**

Vice-présidente  
Directrice de la recherche  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Hélène Wavroch**

Vice-présidente  
Directrice des relations patronales et  
syndicales et de l'administration  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Nicole Blouin**

Présidente  
N.B. Communication relations publiques Inc.

**François Charbonneau**

Directeur général  
Association des optométristes du Québec

**Jean-Guy Duchaine**

Vice-président, ressources humaines  
Quebecor

**Suzanne Forest**

Syndic et conseiller juridique  
Corporation professionnelle des psychologues  
du Québec

**Renée Lacoursière**

Directeur des avantages sociaux  
Bell Canada

**Maurice Lemelin**

Professeur titulaire  
Ecole des hautes études commerciales

Secrétaire (non-membre)

**Elaine Baxter McLeay**

Secrétaire générale et directrice  
des communications  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

---

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

(au 1er mai 1989)

**Jean-Louis Hérivault**  
**Président-directeur général**

**Nicole P. Gendreau**  
**Vice-présidente**  
**Directrice de la recherche**

**Hélène Wavroch**  
**Vice-présidente**  
**Directrice des relations patronales et**  
**syndicales et de l'administration**

Elaine Baxter McLeay  
Secrétaire générale et  
directrice des communications

## PUBLICATIONS DE L'I.R.I.R.

### Rapports sur les constatations de l'I.R.I.R.

IRI-002 *Premier rapport: inventaire des sources de données sur la rémunération des salariés québécois*, Montréal, novembre 1985, 131 p.

ISBN 2-550-12581-9

ISSN 0827-1976

Prix: 40 \$

IRI-003 *Deuxième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: état et évolution des salaires, avantages sociaux et conditions de travail des salariés des secteurs public et parapublic par rapport à ceux des autres salariés québécois*, Montréal, novembre 1986, 147 p.

ISBN 2-550-16809-7

ISSN 0833-0727

Prix: 30 \$

IRI-033 *Troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: état et évolution de la rémunération globale des salariés du secteur public et parapublic par rapport à celle des autres salariés québécois*, Montréal, novembre 1987, 45 p. (Épuisé)

ISBN 2-550-18096-8

ISSN 0833-0727

IRI-039 *Mise à jour du troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, Montréal, mai 1988, 25 p. (Épuisé)

ISBN 2-551-06889-4

ISSN 0838-4541

IRI-045 *Quatrième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: état et évolution comparés de la rémunération globale des salariés du secteur public et parapublic et des autres salariés québécois*, Montréal, novembre 1988, 47 p.

ISBN 2-551-12045-4

ISSN 0833-0727

Prix: 50 \$

### Rapports complémentaires

IRI-004 *Évolution des salaires en 1986 et prévisions pour 1987: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, novembre 1986, 44 p.

ISBN 2-550-16911-5

IRI-005 *Emplois non enquêtés: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, novembre 1986, 137 p.

ISBN 2-550-16912-3

IRI-006 *Comparaison salariale: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, décembre 1986, 129 p.

ISBN 2-550-16913-1

IRI-007 *La comparaison des avantages sociaux et conditions de travail: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, décembre 1986, 214 p.

ISBN 2-550-16914-X

### Publications périodiques

IRI-008 *Relevé des principales prévisions sur les économies canadienne et québécoise*, Montréal, mai 1986, 16 p.

ISBN 2-550-16233-1

IRI-009 *Prévisions économiques pour 1986 et 1987: Canada et Québec*, Montréal, septembre 1986, 18 p.

ISBN 2-550-16602-7

ISSN 0832-8897

IRI-010 *Prévisions économiques: Québec et Canada*, Montréal, décembre 1986, 21 p.

ISSN 0832-8897

IRI-011 *Prévisions économiques: Québec et Canada*, Montréal, avril 1987, volume 2, no 1, 27 p.

IRI-012 *Prévisions économiques: Québec et Canada*, Montréal, août 1987, volume 2, no 2, 20 p.

### Études spécifiques

IRI-013 *Enrichissement collectif*, Montréal, avril 1986, 35 p.

ISBN 2-550-16113-0

IRI-014 *Les facteurs déterminants du niveau des avantages sociaux: une revue de la littérature*, Montréal, mars 1987, 67 p., Cahier 8701

ISBN 2-550-17298-1

Prix: 5 \$

IRI-034 *Étude sur l'évaluation des emplois dans le secteur de la santé et des services sociaux*, Montréal, mars 1988, 383 p.

ISBN 2-550-18574-9

Prix: 15 \$

IRI-035 *La rémunération des infirmières: comparaison des marchés internes et externes*, Montréal, mars 1988, 102 p.

ISBN 2-550-18575-7

Prix: 15 \$

### Répertoire statistique

IRI-015 *Banque de données. Québec et Canada (1961-1987)*, Montréal, avril 1987, 97 p.

ISBN 2-550-17327-9

## Études à diffusion restreinte

- IRI-016 *Relevé des principales prévisions sur l'économie et la rémunération en 1986*, Montréal, janvier 1986, 17 p.
- IRI-017 *Comparer la rémunération globale: une question de choix*, Montréal, février 1986, 7 p.
- IRI-023 *La comparaison en rémunération; résumé des orientations*, Montréal, août 1986, 19 p.
- IRI-018 *Avantages sociaux et conditions de travail: approche par indices qualitatifs*, étude de faisabilité, Montréal, mai 1986, 24 p.
- IRI-019 *Emplois non enquêtés: inventaire de certaines méthodes permettant la comparaison*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 74 p.
- IRI-020 *Comparaison entre la rémunération globale des employés des secteurs public et parapublic et celle des autres salariés québécois: utilisation des conventions collectives comme source de comparaison*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 100 p.
- IRI-021 *Analyse de l'enquête du C.R.S.M.T.*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 25 p.
- IRI-022 *Méthodologie statistique de l'enquête du C.R.S.M.T.*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 30 p.
- IRI-024 *La sécurité d'emploi*, étude d'opportunité, Montréal, mars 1987, 46 p.
- IRI-025 *Portée et limites de la R.H.M. en tant qu'indicateur salarial*, commentaire technique, Montréal, avril 1987, 42 p.
- IRI-031 *Caractéristiques, évolution et cadre de comparaison des régimes de retraite*, Montréal, août 1987, 92 p.
- IRI-026 *Comportement de la rémunération dans les entreprises de plus et de moins de 200 employés: analyse des résultats et de la faisabilité de couvrir les entreprises de moindre taille*, Montréal, août 1987, 56 p.
- IRI-030 *L'incidence des paramètres sur la comparaison salariale*, Montréal, août 1987, 52 p.
- IRI-027 *Modèles de rémunération globale: état de la question et propositions*, Montréal, août 1987, 122 p.
- IRI-032 *Résumé de la recherche récente et des orientations pour la prochaine comparaison*, Montréal, août 1987, 23 p.
- IRI-036 *La rémunération des infirmières: analyse des conventions collectives*, Montréal, mars 1988, 109 p.
- IRI-037 *La rémunération des infirmières: analyse des indicateurs économiques et du domaine de la santé*, Montréal, mars 1988, 54 p.
- IRI-038 *La rémunération des infirmières: organisation du travail*, Montréal, mars 1989, 250 p.





Institut  
de recherche  
et d'information  
sur la rémunération

Institut de recherche et  
d'information sur la  
rémunération

500, rue Sherbrooke ouest  
Bureau 1220  
Montréal, Qc H3A 3C6

Téléphone: (514) 288-1394  
Télécopieur: (514) 288-3536



Institut  
de recherche  
et d'information  
sur la rémunération

---

**CINQUIÈME RAPPORT  
SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.**

ÉTAT ET ÉVOLUTION COMPARÉS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE  
DES SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC ET DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 1989



---

## **CINQUIÈME RAPPORT SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.**

**ÉTAT ET ÉVOLUTION COMPARÉS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE  
DES SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC ET DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS**

**IRI-051  
NOVEMBRE 1989**

Pour tout renseignement concernant ce rapport  
ou l'Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération, s'adresser à:

Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

500, rue Sherbrooke Ouest  
Bureau 1220  
Montréal (Québec)  
H3A 3C6

Téléphone: (514) 288-1394  
Télécopieur: (514) 288-3536

Reproduction autorisée à condition  
de mentionner la source.

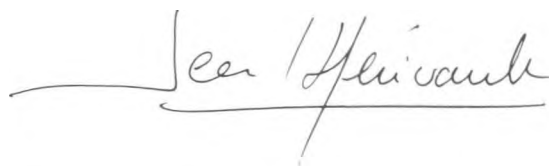
Le Cinquième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. compare les rémunérations des salariés du secteur public à celles des autres salariés québécois (A.S.Q.). Sa publication s'inscrit dans un processus de développement continu des méthodologies utilisées. Une étape importante de cette évolution a été franchie l'an dernier avec la présentation de résultats sur la rémunération globale selon deux méthodes de calcul, orientation que l'Institut maintient depuis.

Par ailleurs, dans les rapports précédents, les résultats observés laissaient entrevoir que des variations pouvaient intervenir en fonction de facteurs tels que la syndicalisation et l'appartenance au secteur privé ou au secteur «autre public». Les divers intervenants au processus de négociation dans le secteur public ont démontré leur intérêt pour l'un ou l'autre segment du marché du travail québécois. L'I.R.I.R. peut maintenant faire connaître la précision de ces données et ainsi présenter l'image la plus fidèle possible de la rémunération de l'ensemble des salariés du Québec et de ceux des divers segments du marché du travail pour les établissements de 200 employés et plus. D'autres améliorations ont aussi été apportées aux méthodologies existantes relatives à l'état et à l'évolution de la rémunération.

Si l'I.R.I.R. cherche constamment à améliorer sa comparaison c'est pour offrir aux parties patronales et syndicales du secteur public ainsi qu'au public en général des constatations toujours plus précises. Attentif à leurs besoins particuliers, l'Institut continue de mettre son expertise et son impartialité au service des parties. La publication du Cinquième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. traduit encore une fois cette préoccupation. Mais l'apport de cette expertise et de cette impartialité dépasse la seule diffusion de comparaisons sur la rémunération. L'Institut souhaite également proposer aux parties à la négociation, de même qu'au public en général, un idéal de rigueur et un esprit de recherche.

Impartialité, expertise et rigueur: trois axes de développement autour desquels s'articulent les travaux de l'I.R.I.R. Trois notions fondamentales également pour l'avenir des relations du travail au Québec, tant dans le dossier de l'équité interne que dans celui de l'équité externe.

La réalisation du Cinquième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. a demandé la participation et la collaboration de nombreuses personnes. L'Institut les en remercie.



Jean-Louis Hérivault  
Président-directeur général

Novembre 1989



# TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	III	Les sources et la méthodologie	27
<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	V	Conclusion sur l'ensemble des A.S.Q.	28
<b>LISTE DES TABLEAUX</b>	VI		
<b>TABLE DES FIGURES</b>	VII		
<b>LISTE DES ANNEXES</b>	VIII		
<b>SOMMAIRE</b>	IX		
<b>INTRODUCTION</b>	1		
<b>LES ORIENTATIONS MÉTHODOLOGIQUES</b>	3		
<b>PARTIE I. L'ÉTAT DE LA RÉMUNÉRATION</b>	7		
<b>CHAPITRE 1. LA COMPARAISON AVEC L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS (A.S.Q.)</b>	9	<b>CHAPITRE 2. LA COMPARAISON SELON DIVERS SEGMENTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	29
<b>1. La comparaison salariale</b>	9	<b>1. Les salaires et la rémunération globale des A.S.Q. dans les secteurs privé et «autre public»</b>	29
1.1. L'ensemble des emplois repères	9	1.1. Les A.S.Q. du secteur privé	29
1.2. Les catégories d'emplois	10	1.2. Les A.S.Q. du secteur «autre public»	30
1.2.1. Les professionnels	10	<b>2. Les salaires et la rémunération globale des A.S.Q. dans les secteurs syndiqué et non syndiqué</b>	31
1.2.2. Les techniciens	11	2.1. Les A.S.Q. syndiqués	31
1.2.3. Les employés de bureau	12	2.2. Les A.S.Q. non syndiqués	32
1.2.4. Les employés d'entretien et service	12	<b>3. Les salaires et la rémunération globale des A.S.Q. dans les autres segments</b>	33
1.3. La synthèse des résultats de la comparaison salariale	13	Conclusion sur les segments du marché du travail	33
Les sources et la méthodologie	14	Les sources et la méthodologie	34
<b>2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés</b>	15	<b>PARTIE II. L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION</b>	35
2.1. L'ensemble des emplois repères	15	<b>CHAPITRE 1. L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	37
2.2. Les catégories d'emplois	15	<b>1. L'évolution récente de l'économie québécoise</b>	37
2.3. La distribution des indices de la rémunération globale	17	<b>2. L'analyse des prévisions économiques</b>	41
2.4. L'importance des divers avantages sociaux et conditions de travail	18	Conclusion sur l'environnement économique	42
Les sources et la méthodologie	20	Les sources et la méthodologie	43
<b>3. La rémunération globale selon la méthode des coûts simulés</b>	21	<b>CHAPITRE 2. LES TENDANCES SALARIALES</b>	45
3.1. L'ensemble des emplois repères	21	<b>1. Les tendances salariales pour l'ensemble du marché du travail</b>	45
3.2. Les avantages sociaux et les conditions de travail	21	<b>2. Les tendances salariales pour les salariés syndiqués</b>	45
3.2.1. La rémunération directe	22	<b>3. Les tendances salariales pour les salariés non syndiqués</b>	46
3.2.2. La rémunération indirecte	22	Conclusion sur les tendances salariales	47
3.2.3. Le temps chômé et payé	25	Les sources et la méthodologie	48
		<b>CONCLUSION GÉNÉRALE</b>	49
		<b>ANNEXES</b>	51
		<b>REMERCIEMENTS</b>	71
		<b>COMITÉ CONSULTATIF</b>	72
		<b>CONSEIL D'ADMINISTRATION</b>	72
		<b>PUBLICATIONS DE L'I.R.I.R.</b>	73

# LISTE DES TABLEAUX

## Tableau

1. Indices salariaux et intervalles de confiance, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public	9	8. Indices des salaires et de la rémunération globale, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. syndiqué/public et A.S.Q. non syndiqué/public	31
2. Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux des A.S.Q., par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	13	9. Indices des salaires et de la rémunération globale, selon les segments du marché, méthode des déboursés, pour l'ensemble des emplois repères	33
3. Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public	15	10. Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1985 à 1989	38
4. Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, secteurs: public et A.S.Q.	18	11. Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1985 à 1989	39
5. Indices de la rémunération, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public	21	12. Prévisions pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 1989 et 1990	41
6. Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, secteurs: public et A.S.Q.	22	13. Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, de 1986 à 1989	46
7. Indices des salaires et de la rémunération globale, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. privé/public et A.S.Q. «autre public/public»	29	14. Minimums et maximums des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1987 à 1990	46



# TABLE DES FIGURES

## Figure

1. Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de la comparaison de la rémunération	3	13. Indices des salaires et de la rémunération globale, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. «autre public»/public	30
2. Indices salariaux et intervalles de confiance, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public	9	14. Indices des salaires et de la rémunération globale, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. syndiqué/public	32
3. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Professionnels», en 1988	10	15. Indices des salaires et de la rémunération globale, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. non syndiqué/public	32
4. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Techniciens», en 1988	11	16. Répartition des effectifs du secteur A.S.Q., selon la syndicalisation et le secteur d'activité, pour les données salariales	34
5. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Employés de bureau», en 1988	12	17. Répartition des effectifs du secteur A.S.Q., selon la syndicalisation et le secteur d'activité, pour les données sur les avantages sociaux et les conditions de travail	34
6. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q., par emploi repère, catégorie «Employés d'entretien et service», en 1988	13	18. Croissance du P.I.B. réel, au Québec et au Canada, de 1982 à 1989	37
7. Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public	16	19. Évolution trimestrielle du taux d'intérêt et de l'I.P.C. de Montréal, de Toronto et du Canada, de 1985 à 1989	38
8. Distribution des indices de rémunération globale, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public	17	20. Croissance nominale du taux de base des conventions collectives du Canada, de l'Ontario et du Québec, de 1982 à 1989	39
9. Participation de l'employeur et de l'employé aux coûts totaux des avantages sociaux et des conditions de travail, méthode des coûts simulés, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteurs: public et A.S.Q.	23	21. Croissance réelle du taux de base des conventions collectives du Canada, de l'Ontario et du Québec, de 1982 à 1989	40
10. Regroupement des avantages sociaux et des conditions de travail, selon les types de régimes (coût à l'employeur), méthode des coûts simulés, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteurs: public et A.S.Q.	25	22. Évolution du coût unitaire de main-d'oeuvre et de la productivité, au Québec, de 1982 à 1990	40
11. Durée du congé annuel par année de service, secteurs: public et A.S.Q.	25	23. Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne, nominale et réelle, au Québec, de 1982 à 1989	45
12. Indices des salaires et de la rémunération globale, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. privé/public	30		

# LISTE DES ANNEXES

## Annexe

A	Éléments et composantes de la rémunération globale	51	I	Principales hypothèses d'évaluation, méthode des coûts simulés	66
B	Indices de la comparaison salariale, effectifs et cotes de qualification, par emploi repère, secteurs: A.S.Q./public	52	J	Indices des salaires et de la rémunération globale, par catégorie d'emplois, selon les segments du marché du travail	67
C	Rémunération en dollars et indices de la rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q.	54	K	Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1985 à 1989	68
D	Tableau des principaux éléments de la rémunération globale, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, secteurs: public et A.S.Q.	57	L	Prévisions pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 1989 et 1990	68
E	Rémunération en dollars et indices de la rémunération selon les composantes, méthode des coûts simulés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q.	58	M	Évolution du marché du travail au Québec, en Ontario et au Canada, de 1982 à 1989	69
F	Caractéristiques des régimes types de retraite, méthode des coûts simulés, secteurs: public et A.S.Q.	60	N	Calcul de la croissance de la productivité et du coût unitaire de main-d'oeuvre, au Québec, de 1982 à 1990	70
G	Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail, méthode des coûts simulés, secteurs: public et A.S.Q.	62			
H	Caractéristiques des profils d'employés du secteur public, méthode des coûts simulés	65			

## Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants:

- néant ou zéro
- .. donnée non disponible
- ... n'ayant pas lieu de figurer

Le Cinquième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. comporte plusieurs améliorations méthodologiques qui s'appuient sur les recherches les plus récentes de l'Institut. De ces nombreux changements quelques-uns doivent être mis en relief. Notamment, l'Institut fournit maintenant le degré de précision de certains de ses résultats. Ceci lui permet, entre autres, d'établir des constats sur la comparaison avec divers segments du marché du travail. D'autre part, l'analyse des avantages sociaux selon la méthode des coûts simulés est maintenant effectuée à partir de données québécoises alors qu'auparavant des données canadiennes étaient utilisées. De plus, de nouveaux indicateurs servent à mieux comprendre les tendances salariales du secteur public et de celui des autres salariés québécois (A.S.Q.). Comme dans les rapports précédents, les principaux résultats sont présentés en deux volets: l'état et l'évolution de la rémunération.

## L'état de la rémunération

La comparaison de l'état de la rémunération des salariés du secteur public est établie, d'une part, avec l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.) et, d'autre part, avec divers segments du marché du travail. Les constatations présentées concernent 74 emplois repères que l'on retrouve dans le secteur public et dans les établissements québécois de 200 employés et plus.

La rémunération globale du secteur public est en avance sur celle de l'ensemble du secteur A.S.Q. Ainsi, selon la méthode des déboursés, l'indice de la rémunération globale révèle que les dépenses engagées dans le secteur public pour ces emplois sont de 4 points de pourcentage plus élevées que celles de l'ensemble du secteur A.S.Q. Selon les catégories d'emplois, cette avance du secteur public s'établit entre 2 et 8 points de pourcentage.

Les résultats selon la méthode des coûts simulés indiquent que les salariés du secteur public québécois reçoivent une rémunération globale supérieure de 3 points de pourcentage à celle qu'ils obtiendraient s'ils étaient assujettis aux régimes des autres salariés québécois (A.S.Q.). La valeur de la rémunération globale des salariés du secteur public est également plus élevée dans les différentes catégories d'emplois. L'écart varie de 2 à 7 points de pourcentage.

Cette avance de la rémunération globale du secteur public ne se retrouve pas pour les autres composantes de la rémunération. Ainsi, les indices salariaux et ceux de la rémunération annuelle (rémunération directe et avantages sociaux) indiquent une parité entre ces deux secteurs pour l'ensemble des emplois repères et ce, selon les deux méthodes de calcul. L'ajout des heures de présence au travail détermine l'avance de la ré-

munération globale du secteur public. Cela est dû principalement à l'effet des heures régulières de travail plus nombreuses chez les A.S.Q.

Les salaires annuels moyens des autres salariés québécois (A.S.Q.) et ceux du secteur public sont à parité pour l'ensemble des emplois repères, alors que 49 % des effectifs occupent 18 emplois appariés pour lesquels il y a parité salariale entre les deux secteurs. Cependant, les salaires du secteur public sont en retard sur ceux de l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.) dans 39 emplois repères sur 74.

Pour les professionnels du secteur public, une avance de 3 points de pourcentage du salaire est observée. Les changements récents au système de classification de cette catégorie d'emplois dans le secteur public ont un impact sur ces résultats. Les salaires de la catégorie des employés de bureau du secteur public sont en retard de deux points de pourcentage, alors qu'ils sont à parité pour les deux autres catégories d'emplois (techniciens et employés d'entretien et service).

Le passage des salaires à la rémunération annuelle ne crée pas de changements marqués aux indices. Cette équivalence entre les indices salariaux et ceux de la rémunération annuelle s'explique par des coûts similaires entre les deux secteurs au niveau des enveloppes d'avantages sociaux, tel que mesuré par l'une et l'autre des méthodes retenues.

Par ailleurs, l'analyse de l'importance des avantages sociaux et des conditions de travail révèle des résultats semblables entre les deux secteurs. En effet, en proportion du salaire, l'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail représente 33,1 % dans le secteur public et 31,8 % dans le secteur A.S.Q., selon la méthode des déboursés, et il constitue 35,7 % et 35,6 %, selon la méthode des coûts simulés.

Il existe cependant des différences entre les deux secteurs dans la composition des enveloppes d'avantages sociaux et conditions de travail. Par exemple, tel que démontré par l'application de la méthode des coûts simulés, les assurances du secteur A.S.Q. offrent de façon générale une meilleure protection. Par contre, les employés du secteur public bénéficient de meilleurs régimes de retraite et de congé de maternité et peuvent obtenir le remboursement des congés de maladie non utilisés alors que ceci est peu fréquent pour les autres salariés québécois (A.S.Q.).

Les résultats des salaires et de la rémunération globale présentent des différences marquées selon les divers segments du marché du travail. Ainsi, les employés du secteur public et les autres salariés québécois (A.S.Q.) du secteur privé sont à parité en ce qui a trait aux salaires, mais le

secteur public est en avance de 10 points de pourcentage pour la rémunération globale. Cependant, si la comparaison est effectuée avec les salariés non syndiqués du secteur privé, les résultats indiquent une avance du secteur public de 6 points de pourcentage pour les salaires et de 14 points de pourcentage pour la rémunération globale. Le secteur public est par contre en retard de 6 points de pourcentage sur le secteur privé syndiqué pour les salaires et à parité pour la rémunération globale.

Le secteur «autre public» est en avance de 5 % sur le secteur public québécois pour les salaires et pour la rémunération globale. La grande similitude du coût des avantages sociaux et des conditions de travail entre ces deux secteurs explique que ces indices soient identiques.

L'analyse des résultats pour les segments syndiqué et non syndiqué du marché A.S.Q. permet de constater que les employés syndiqués ont un avantage de 4 % au niveau salarial et sont à parité avec ceux du secteur public pour la rémunération globale. Par contre, le secteur non syndiqué présente un retard de 6 % sur le secteur public en ce qui a trait aux salaires. Ce retard augmente à 14 points de pourcentage lorsque les rémunérations globales sont comparées.

En résumé, l'avance de la rémunération globale du secteur public sur celle de l'ensemble des A.S.Q. s'explique principalement par l'avance importante que le secteur public a par rapport au secteur privé non syndiqué. De plus, il est à noter que les heures régulières de travail moins nombreuses dans le secteur public jouent un rôle important dans l'avance du secteur public sur l'ensemble des A.S.Q.

### **L'évolution de la rémunération**

L'analyse des tendances salariales est effectuée de concert avec une analyse de l'environnement économique actuel et prévu afin de la mieux comprendre.

La croissance économique du Québec a été vigoureuse depuis la récession de 1982. Les dépenses de consommation et d'investissement ont joué un rôle moteur dans cette croissance soutenue. Par contre, la crainte d'une reprise de l'inflation a incité la Banque du Canada à adopter une politique monétaire restrictive dès le deuxième trimestre de 1988, créant ainsi une hausse des taux d'intérêt.

Cette montée des taux d'intérêt a freiné les dépenses de consommation dès la fin de 1988, entraînant par le fait même un ralentissement de l'activité économique. Celui-ci est encore plus prononcé au début de 1989 et l'analyse des prévisions économiques montre que la croissance du P.I.B. réel se situerait autour de 2,5 % en 1989 et

2,0 % en 1990. Malgré ce ralentissement économique, des pressions à la hausse sur le niveau des prix se font ressentir.

Au Québec, le taux d'inflation devrait, selon les prévisions, atteindre 5 % cette année et se maintenir à ce niveau en 1990. Cette tendance à la hausse du niveau des prix, qui se confirme encore plus en Ontario et pour l'ensemble du Canada, malgré le fléchissement de l'activité économique, retarde l'assouplissement de la politique monétaire restrictive de la Banque du Canada.

Le taux de chômage québécois qui a atteint 9,4 % en 1988 ne semble pas vouloir descendre plus bas en 1989 et, selon les prévisions, il devrait en 1990 tendre vers les 10 %. Malgré ce taux de chômage élevé, les règlements salariaux du dernier trimestre montrent une augmentation de la croissance du taux de base des conventions collectives.

La croissance salariale de 5,5 % du taux de base des conventions collectives signées au deuxième trimestre de 1989, due en partie au règlement du secteur de la construction, pourrait agir comme signal et venir influencer à la hausse les prochains règlements salariaux. Ceux-ci deviendront un indicateur économique important, surtout dans un contexte où il est prévu qu'en 1991 le taux d'inflation augmentera d'environ 3 points de pourcentage de plus que ce qu'il serait autrement (introduction de la nouvelle taxe de vente fédérale).

L'analyse détaillée des tendances salariales pour les employés syndiqués du secteur A.S.Q. montre que les clauses salariales des conventions collectives signées au cours des 6 premiers mois de 1989 accordent un taux annuel moyen d'augmentation de 4,6 %. De 1986 à 1989, ce taux connaît une très légère hausse, celle-ci demeurant inférieure à 1 %.

La croissance salariale étudiée à partir des clauses salariales en vigueur de 1986 à 1988 indique aussi une légère augmentation, alors qu'elle fléchit légèrement pour les 6 premiers mois de 1989. Les clauses salariales en vigueur au premier semestre de 1989 consentent en moyenne un taux d'augmentation de 4,4 % pour le secteur A.S.Q. et un taux de 4,1 % pour le secteur public.

Les résultats des enquêtes de planification salariale révèlent, tout comme pour les conventions collectives, une légère hausse de la croissance salariale depuis 1987. Les taux d'augmentation des salaires et des échelles salariales sont en 1989 un peu plus élevés que ceux qui avaient été prévus au printemps dernier. Par contre, les taux prévus pour 1990 sont similaires à ceux observés cette année, soit environ 4,8 % pour les échelles salariales et entre 5,3 % et 5,8 % pour les salaires versés.

L'Institut a le mandat de publier une comparaison de l'état et de l'évolution de la rémunération globale des salariés du secteur public avec celle des «autres salariés québécois» (A.S.Q.), au plus tard le 30 novembre de chaque année. Les constatations de l'I.R.I.R., présentées dans ce Cinquième rapport, veulent servir de points de repère objectifs pour les parties à la négociation et ainsi faciliter la conclusion d'ententes collectives.

Cette année, l'Institut a entrepris une revue de la méthodologie utilisée pour sa comparaison de la rémunération. Plusieurs changements ont ainsi été apportés dans un souci d'amélioration constante des résultats transmis. En premier lieu, l'I.R.I.R. peut désormais fournir le degré de précision de plusieurs de ses estimés calculés selon la méthode des déboursés. Cela lui permet, entre autres, d'établir des constats sur la comparaison de la rémunération avec divers segments du marché du travail. D'autre part, les données sur les caractéristiques des avantages sociaux et conditions de travail utilisées pour les autres salariés québécois (A.S.Q.) dans la méthode des coûts simulés sont maintenant québécoises et non plus canadiennes. Enfin, de nouveaux indicateurs permettent de mieux cerner l'évolution de la rémunération.

Les principales orientations méthodologiques de l'Institut sont résumées dans la section suivante. Les aspects les plus importants des diverses méthodologies sont par ailleurs développés dans les sections ou chapitres concernés.

Dans ce rapport, tout comme dans celui de novembre 1988, les constatations de l'I.R.I.R. sont séparées en deux parties principales. La première partie présente les résultats de la comparaison sur l'état de la rémunération des salariés du secteur public avec l'ensemble des A.S.Q., d'une part, et pour les divers segments du marché du travail, d'autre part. Le premier chapitre, qui traite de l'ensemble des A.S.Q., comporte une comparaison salariale entre les deux secteurs et présente les résultats sur la rémunération globale selon les deux méthodes retenues, soit celle des déboursés et celle des coûts simulés. Le second chapitre détaille les résultats selon la méthode des déboursés pour les divers segments du marché du travail A.S.Q., dont, principalement, les secteurs privé et «autre public» ainsi que les secteurs syndiqué et non syndiqué.

La deuxième partie du rapport traite de l'évolution de la rémunération. Afin de faciliter la compréhension des tendances qui s'exercent au niveau des mouvements de rémunération, le premier chapitre présente une analyse de l'environnement économique et de la situation du marché du travail. Les tendances salariales, qui fournissent une information importante dans le cadre des décisions de rémunération, font l'objet du second chapitre de cette partie.

La conclusion générale reprend brièvement les principales constatations sur l'état et l'évolution comparés de la rémunération. Elle offre également un aperçu des orientations futures de l'Institut en ce qui a trait à ses divers travaux de recherche.



Cette section explique, de façon générale, les orientations méthodologiques adoptées par l'Institut dans le cadre de sa comparaison de la rémunération et fait part des limites et contraintes auxquelles il est confronté. La majorité des aspects développés ont trait à l'état de la rémunération. Quelques éléments d'information sont par ailleurs fournis en regard de l'évolution de la rémunération.

Les méthodologies détaillées ainsi que les sources utilisées pour chacun des volets de la comparaison sont présentées dans les chapitres concernés.

## Le marché de référence

L'Institut est mandaté pour comparer la rémunération globale des salariés du secteur public à celle des autres salariés québécois (A.S.Q.)<sup>1</sup>. D'un côté, le secteur public désigne les salariés de la fonction publique, des institutions publiques d'éducation (commissions scolaires et cégeps) et des institutions de santé et de services sociaux.

De l'autre côté, selon le cadre théorique de référence de l'I.R.I.R., les autres salariés québécois (A.S.Q.) se retrouvent dans des organisations de toutes tailles, dans tous les secteurs de l'activité économique et dans les diverses régions du Qué-

bec. Ces salariés travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur «autre public» qui comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public autres que le secteur public québécois. Enfin, ces travailleurs peuvent être syndiqués ou non syndiqués. La figure 1 illustre le marché du travail québécois et les grands secteurs de l'activité économique définis ci-dessus.

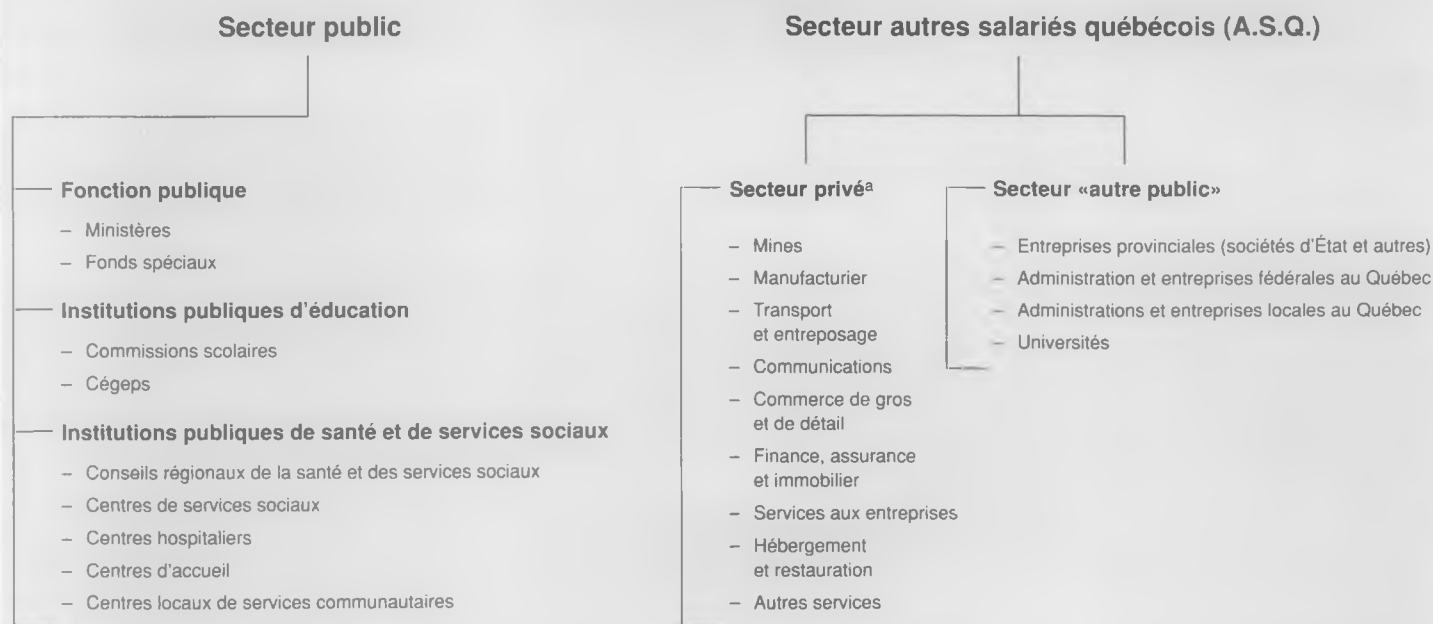
L'I.R.I.R. a constaté que les rémunérations versées dans les divers segments du marché du travail sur le territoire québécois sont parfois inégales. Le fait de choisir un segment particulier de ce marché comme base de comparaison peut donc entraîner des différences dans les résultats et modifier la perception des parties ou du public sur la valeur comparative de la rémunération des salariés du secteur public.

L'I.R.I.R. maintient son orientation de privilégier l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.) dans sa comparaison. Cependant, l'Institut veut aussi donner l'image la plus complète possible du marché du travail québécois et transmettre aux parties les informations dont elles ont besoin. Grâce à ses recherches récentes, l'Institut établit maintenant des constatations sur les segments du marché du travail alors qu'auparavant seules des analyses complémentaires pouvaient être fournies.

1. Selon le Code du travail, la définition de salarié exclut une partie de la main-d'œuvre québécoise, notamment les employeurs et leurs représentants, les agriculteurs, les personnes qui exercent des professions libérales et celles qui ne reçoivent pas de salaire.

**Figure 1**  
**Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de la comparaison de la rémunération**

### Marché du travail québécois



<sup>a</sup> 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.

Dans ce rapport, l'I.R.I.R. utilise des données qui couvrent tous les secteurs de l'activité économique, toutes les régions du Québec et principalement les établissements de 200 employés et plus. Pour les organisations de moindre taille, des données de qualité ne sont toujours pas disponibles. Selon Statistique Canada, environ 50 % des salariés québécois se trouvent dans des établissements de 200 employés et plus<sup>2</sup>.

### Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Le concept de la rémunération globale<sup>3</sup> qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires qui donnent normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés et que satisfait l'employeur en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées.

Cette définition de la rémunération globale doit cependant être transposée dans une équation qui précise les éléments couverts et détermine les opérations à effectuer. L'Institut a adopté l'équation suivante:

Rémunération globale	=	Rémunération directe Heures rémunérées	+	Rémunération indirecte Heures chômées et payées
----------------------	---	---	---	--

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé soit, principalement, son salaire, mais aussi les primes, boni, commissions et divers remboursements.

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 comme la contribution au régime d'assurance-maladie du Québec. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures rémunérées correspondent à la durée des heures régulières de travail, avec les ajustements nécessaires pour les variations saisonnières, et comprennent également les heures supplémentaires effectuées. Les heures chômées et payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail peuvent ainsi être déterminées en déduisant le temps chômé et payé du nombre annuel d'heures rémunérées.

Certains éléments couverts par la définition de la rémunération globale de l'I.R.I.R. ne peuvent encore être considérés dans le cadre de la présente comparaison. Quelques-uns ne s'y retrouvent pas en raison du manque de données, comme les primes, boni et montants forfaitaires, alors que la prise en compte de certains autres, telle la sécurité d'emploi, demanderait un développement méthodologique important qui n'a pu être effectué à ce jour. La liste des éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut et ceux qui sont traités par les différentes méthodes sont présentés à l'annexe A.

### Les mesures de la rémunération globale

Une fois la rémunération globale bien cernée par le biais d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues afin de la mesurer. Chaque méthode en présente une facette distincte et complémentaire.

Ainsi, deux employeurs peuvent offrir à leurs employés un régime d'assurance-vie identique. Cependant, la prime à verser peut varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La rémunération mesurée par les déboursés encourus, durant l'année, par chacun des employeurs, donnerait des résultats plus élevés chez l'employeur dont la main-d'oeuvre est plus âgée. Pourtant, à âge égal, ou sur l'étendue de la carrière, l'avantage est le même. Il faut donc une autre mesure que les déboursés annuels pour circonscrire l'influence de divers facteurs et ainsi refléter plus justement l'avantage reçu.

Afin de faire le portrait le plus complet possible de la rémunération globale, l'Institut cherche à offrir trois méthodes distinctes permettant de la mesurer, soit celles des déboursés de l'employeur, des coûts simulés et des indices qualitatifs.

La méthode des déboursés permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. Les coûts de main-d'oeuvre constituent une dimension importante dans les décisions de rémunération d'un employeur. Mais, tel que mentionné plus haut, plusieurs variables autres que le contenu des régimes peuvent avoir une influence sur les frais encourus, comme: les variables démographiques (l'âge, le sexe, l'ancienneté de la main-d'oeuvre, etc.) et les hypothèses actuelles (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.).

La méthode des coûts simulés limite l'influence de ces variables sur les résultats de la comparaison. Elle consiste à estimer la valeur de la rémunération offerte aux salariés du secteur public par rapport à celle qu'ils recevraient s'ils étaient assujettis au contenu des régimes de rémunération du secteur A.S.Q. Cette méthode permet ainsi

2. Les données utilisées sont les plus récentes disponibles; elles datent de mars 1988.

3. Voir *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, I.R.I.R., septembre 1988.



d'évaluer ce qu'il en coûterait pour offrir ces deux enveloppes de rémunération différentes.

La méthode des indices qualitatifs, pour sa part, permet d'évaluer la qualité de l'enveloppe de rémunération sous l'angle des besoins et préférences des employés. Dans l'état actuel de ses travaux de recherche, l'Institut ne peut présenter de constatations selon cette approche. Aussi, seuls les résultats obtenus par l'utilisation des deux premières méthodes de mesure sont fournis dans ce rapport.

### Le calcul de l'écart de la rémunération

L'Institut présente l'écart de rémunération entre, d'une part, le secteur A.S.Q. ou l'un des segments de ce marché et, d'autre part, le secteur public, par le biais d'un indice calculé de la façon suivante:

$$\frac{\text{Rémunération moyenne du secteur comparé (A.S.Q. ou segment particulier)}}{\text{Rémunération moyenne du secteur public}} \times 100$$

Lorsqu'un regroupement des indices est effectué, soit par catégorie d'emplois, soit pour l'ensemble des emplois repères, il est pondéré sur la base des effectifs des emplois repères du secteur public. Cette méthode permet d'obtenir un résultat représentatif de la situation de ces effectifs. Il est à noter que les résultats sont arrondis sans point décimal afin de souligner qu'ils représentent des indicateurs<sup>4</sup>.

Un indice égal à 100 marque la parité entre les deux secteurs comparés. Une avance du secteur public peut être constatée lorsque l'indice est plus petit que 100, alors qu'un indice plus grand que 100 désigne un retard de ce même secteur. Mais, comme les données proviennent d'une enquête basée sur un échantillon, ces constatations doivent être interprétées en tenant compte de la précision des résultats.

### La précision des résultats

La comparaison de la rémunération est établie au moyen d'indices. Plusieurs d'entre eux sont maintenant étayés d'un intervalle de confiance qui définit leur degré de précision. Dans ce rapport, ces renseignements additionnels permettent à l'Institut d'affirmer qu'il y a une probabilité de 90 % que l'indice comparatif se situe en réalité à l'intérieur des deux bornes de l'intervalle de confiance.

L'I.R.I.R. utilise les intervalles de confiance associés aux indices salariaux afin de déterminer si les salaires offerts par les secteurs sont à parité ou non. L'état actuel de la recherche ne permet cependant pas de définir de façon quantitative la précision des résultats de la rémunération globa-

le. Mais une analyse spécifique a permis de constater, d'une part, que la précision associée aux heures régulières de travail est plus grande que celle associée aux salaires. D'autre part, comme le salaire compte pour environ 70 % de la rémunération globale<sup>5</sup>, il est possible d'utiliser les intervalles de confiance des indices salariaux comme guide d'interprétation des indices de la rémunération annuelle et de la rémunération globale, en attendant que les recherches à ce sujet soient complétées.

### Les employés couverts par la comparaison

L'Institut présente les résultats de sa comparaison sur l'état de la rémunération pour 4 catégories d'emplois, soit: les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les employés d'entretien et service.

Lorsque la comparaison est effectuée avec l'ensemble des A.S.Q., le nombre d'emplois repères dans chacune de ces catégories ainsi que les pourcentages d'effectifs du secteur public que ces emplois représentent par rapport aux effectifs compris dans l'ensemble des emplois repères sont les suivants:

- professionnels: 21 emplois repères, 8 % des effectifs;
- techniciens: 10 emplois repères, 11 % des effectifs;
- employés de bureau: 24 emplois repères, 51 % des effectifs;
- employés d'entretien et service: 19 emplois repères, 30 % des effectifs.

Il est à noter que les emplois repères retenus couvrent près de 65,000 salariés du secteur public soit environ 30 % des effectifs totaux de ce secteur. La comparaison au marché n'a pas été établie pour les emplois regroupant le reste des effectifs du secteur public (70 %). Certains d'entre eux pourraient possiblement faire l'objet d'une enquête mais un grand nombre de ces emplois se trouvent dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux et n'ont pas de point de comparaison directe avec le reste du marché québécois.

Par ailleurs, les nombres d'emplois repères et d'effectifs du secteur public associés à la comparaison de chacun des segments du marché du travail pour lequel la comparaison de la rémunération est établie sont présentés à l'annexe J. Ces emplois et pourcentages d'effectifs varient dans certains cas de façon importante.

### Les sources

L'Institut tient à sensibiliser le lecteur aux limites posées par les sources disponibles. L'utilisation de deux méthodes distinctes et la considération

4. Le lecteur qui voudrait recalculer les indices à partir des données présentées pourrait obtenir des résultats légèrement différents en raison de l'arrondissement des données.

5. Salaire moyen divisé par la rémunération globale.

de plusieurs variables nécessitent que différentes sources soient mises à contribution. Les précisions sur les sources utilisées sont détaillées dans les sections appropriées du rapport. Cependant, certains aspects généraux méritent d'être mentionnés ici.

Ainsi, il importe de rappeler que l'Institut n'effectue pas d'enquêtes lui-même. Dans toute la mesure du possible, il utilise les données disponibles provenant d'autres sources, évitant de cette façon d'ajouter au fardeau déjà lourd des répondants.

Une des principales sources de l'I.R.I.R. demeure le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (C.R.S.M.T.). Après plusieurs analyses spécifiques, l'Institut utilise maintenant les données estimées du C.R.S.M.T. comme source unique pour la comparaison des salaires et de la rémunération globale par la méthode des déboursés<sup>6</sup>. Les autres sources que l'I.R.I.R. utilisait auparavant lui fournissent maintenant une information complémentaire.

### L'évolution de la rémunération

La deuxième partie de ce rapport présente l'évolution récente de même que l'évolution prévisible des principaux indicateurs de l'économie, du marché du travail et de la rémunération. L'Institut s'approvisionne ici à plusieurs sources dont certains organismes de prévisions économiques, les banques de conventions collectives et les enquêtes de planification salariale.

L'I.R.I.R. utilise les prévisions les plus récentes sur l'économie du Québec disponibles au moment de la production du rapport. L'analyse est effectuée en tenant compte surtout de l'environnement économique canadien mais aussi du contexte nord-américain. Les conditions pour dresser le meilleur portrait possible de la situation actuelle et à venir sont ainsi réunies.

En ce qui concerne les tendances salariales, l'Institut fournit plus d'informations que par le passé par le biais de nouveaux indicateurs. Les résultats présentés concernent, d'une part, l'ensemble du marché du travail québécois et donnent, d'autre part, un portrait de l'évolution salariale des salariés syndiqués et non syndiqués. Les tendances salariales de ces secteurs sont ensuite comparées à celles du secteur public.

---

6. *État de la recherche sur la comparaison de la rémunération*, I.R.I.R., septembre 1989.

# **PARTIE I.**

## **L'ÉTAT DE LA RÉMUNÉRATION**



# CHAPITRE 1. La comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.)

Ce chapitre compare la rémunération globale des salariés du secteur public à celle des autres salariés québécois (A.S.Q.). Cette analyse se divise en trois sections.

La première section effectue une comparaison salariale. Les salaires représentent environ 70 % de la rémunération globale. Les deux autres sections mesurent la rémunération globale des salariés de ces deux secteurs selon deux méthodes: celles des déboursés et des coûts simulés. De plus, chacune d'elles fait état de l'importance des divers avantages sociaux et conditions de travail offerts dans le secteur public et dans celui des autres salariés québécois (A.S.Q.). La section traitant des déboursés porte sur les coûts encourus pour les divers éléments de rémunération tandis que celle sur les coûts simulés est orientée en particulier sur l'analyse des caractéristiques des régimes et des conditions de travail. Une conclusion complète le chapitre.

L'état actuel des développements méthodologiques conduisant à l'utilisation des salaires estimés permet maintenant de quantifier la précision des indices salariaux par le biais de l'intervalle de confiance<sup>7</sup>.

## 1. La comparaison salariale

Cette section compare les salaires annuels moyens du secteur public et ceux de l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.). Les constatations sont présentées en deux parties. La première produit les résultats de la comparaison pour l'ensemble des emplois repères. La seconde couvre l'analyse des salaires moyens des emplois regroupés selon les catégories d'emplois.

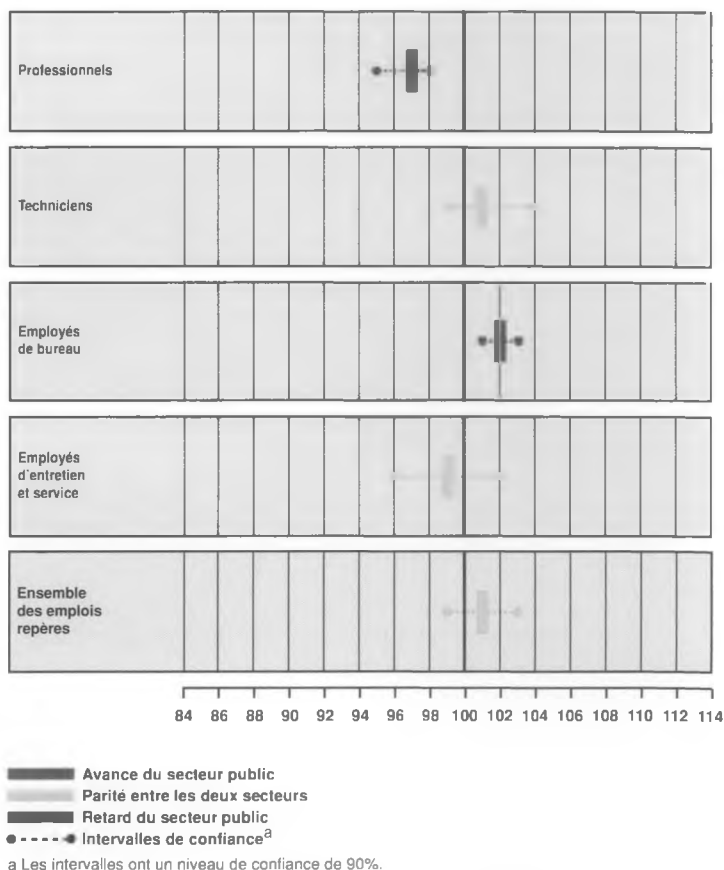
### 1.1. L'ensemble des emplois repères

Les salaires des employés du secteur public et des autres salariés québécois (A.S.Q.) sont à parité pour l'ensemble des emplois repères.

Les données relatives aux indices salariaux<sup>8</sup> des 4 catégories d'emplois et à l'ensemble des emplois repères sont présentées dans la figure 2. Elle met en relief une parité salariale entre les deux secteurs, pour 2 catégories d'emplois, soit celles des techniciens et des employés d'entretien et service. Le secteur public est en avance chez les professionnels alors qu'il accuse un retard pour les employés de bureau.

Le tableau 1 révèle que l'indice relatif à l'ensemble des emplois repères se situe à 101. Les indices

**Figure 2**  
Indices salariaux et intervalles de confiance, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)



**Tableau 1**  
Indices salariaux et intervalles de confiance par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)

Catégories	% Effectifs Cat./Ens.	Indices des salaires	Intervalles de confiance (90 %)
Professionnels	8 %	97	( 95-98 )
Techniciens	11 %	101	( 99-104)
Employés de bureau	51 %	102	(101-103)
Employés d'entretien et service	30 %	99	( 96-102)
Ensemble des emplois repères	100 %	101	( 99-103)

7. La section méthodologique donne des renseignements additionnels sur l'intervalle de confiance et la précision des résultats.

8. L'annexe B présente les indices salariaux des emplois repères et des catégories ainsi que les intervalles de confiance qui leur sont associés.

salariaux pour les employés d'entretien et service et pour les techniciens ont été évalués respectivement à 99 et à 101. Ces indices salariaux peuvent en réalité se situer à l'intérieur des bornes indiquées par l'intervalle de confiance. Ces bornes permettent de conclure, avec une probabilité de 90 %, que les secteurs public et A.S.Q. sont à parité pour ces 2 catégories et pour l'ensemble des emplois repères.

Par ailleurs, l'indice de la catégorie des professionnels estimé à 97, peut, suivant l'intervalle de confiance qui lui est associé, se situer entre 95 et 98. Cette situation confirme l'avance réelle du secteur public sur celui des autres salariés québécois (A.S.Q.) puisqu'il est certain que l'indice sera inférieur à 100 lorsqu'on considère les bornes de l'intervalle de confiance pour cette catégorie d'emplois. Les changements récents au système de classification des professionnels expliquent en grande partie cette avance et sont décrits plus loin.

D'autre part, la catégorie des employés de bureau qui représente plus de 50 % des effectifs appariés du secteur public, possède un indice de 102. Celui-ci peut se situer entre 101 et 103 et traduit par conséquent un retard réel du secteur public sur le secteur A.S.Q. pour cette catégorie d'emplois.

## 1.2. Les catégories d'emplois

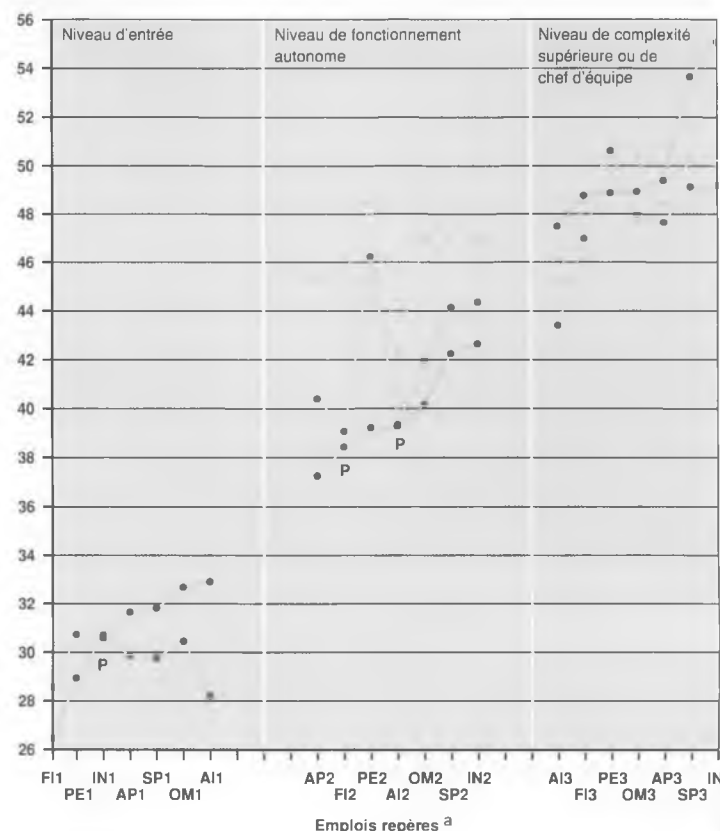
Cette section présente une analyse des salaires annuels moyens des employés du secteur public et des autres salariés québécois (A.S.Q.) selon les emplois repères de chacune des catégories d'emplois. Les intervalles de confiance<sup>9</sup> explicités plus tôt servent encore ici à déterminer le statut de parité, d'avance ou de retard du secteur public pour les divers emplois repères.

### 1.2.1. Les professionnels

Les professionnels<sup>10</sup> constituent la seule catégorie d'emplois où le secteur public est en avance par rapport au secteur des autres salariés québécois (A.S.Q.).

La figure 3 montre que cette avance ne se manifeste que pour 8 emplois repères sur 21, alors que pour 10 emplois repères, les salaires du secteur public sont moins avantageux. Ces 10 emplois ne couvrent cependant que 15 % des effectifs de la catégorie.

**Figure 3**  
Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Professionnels», en 1988 (en 000\$)



● Salaires moyens du secteur A.S.Q.  
○ Salaires moyens du secteur public  
— Maximums des échelles du secteur public  
P Parité entre les deux secteurs (selon les intervalles de confiance associés aux indices salariaux des emplois repères)

Les maximums des échelles indiqués au niveau de fonctionnement autonome s'appliquent également au niveau d'entrée, les professionnels ayant des échelles sans grade.

Les maximums des échelles du niveau de complexité supérieure ou de chef d'équipe sont basés sur le maximum des échelles de 1988, soit le 18<sup>e</sup> échelon, majoré de la prime de complexité supérieure.

a L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés.

C'est principalement au sein des emplois repères situés au niveau de fonctionnement autonome que l'avance du secteur public se manifeste. Ces emplois regroupent 80 % des effectifs de la catégorie. Sauf pour 2 emplois à parité, tous les emplois de ce niveau indiquent une avance du secteur public. L'emploi «Agent de gestion de personnel 2» (PE2) se démarque par une avance d'environ 7 000 \$.

La tendance inverse se remarque au sein des emplois de complexité supérieure. Pour 6 des 7 emplois repères à ce niveau, les salaires moyens du secteur A.S.Q. sont en avance sur ceux du secteur public. L'écart salarial le plus

9. L'annexe B présente les intervalles de confiance des emplois repères.

10. Les salaires moyens des professionnels du secteur public réfèrent à un seul des sous-secteurs, soit la fonction publique. Les données salariales des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux ne sont pas disponibles. La section méthodologique de la comparaison salariale fournit des informations complémentaires à ce sujet.

important est celui de l'emploi «Ingénieur 3» (IN3) où le salaire moyen du secteur A.S.Q. est supérieur d'environ 6 000 \$ à celui du secteur public.

Au niveau d'entrée, on note également une avance du secteur A.S.Q. pour 4 emplois sur 7. Toutefois, moins de 5 % des effectifs de la catégorie occupent ces emplois.

L'avance du secteur public chez les professionnels est donc concentrée dans les emplois de niveau de fonctionnement autonome. Or, c'est là que l'on retrouve la masse des effectifs. C'est ce qui explique que la moyenne de la catégorie des emplois de professionnels confère l'avance au secteur public même si plus d'emplois repères reflètent des salaires moyens supérieurs chez les A.S.Q.

Les changements récents au système de classification du secteur public pour cette catégorie avaient été décrits lors de la Mise à jour du quatrième rapport, en mai 1989. Il suffit de rappeler que les anciennes échelles de salaire constituées de 3 grades ont fait place à une structure salariale généralement basée sur une échelle sans grade pour chacun des emplois repères. Ces changements ont engendré temporairement un groupe important d'employés hors échelles. La méthodologie usuelle du C.R.S.M.T. ne tient pas compte de ces employés. Au fur et à mesure qu'une grande partie de ces employés sont réintégrés dans les échelles, les moyennes de salaires du secteur public augmentent pour le niveau d'enquête de fonctionnement autonome. Dans les données fournies par le Conseil du trésor, la réintégration des échelles par tous les employés de l'ancien grade 1 n'était pas complétée. Son impact continuera donc vraisemblablement à se faire sentir dans les années à venir.

### 1.2.2. Les techniciens

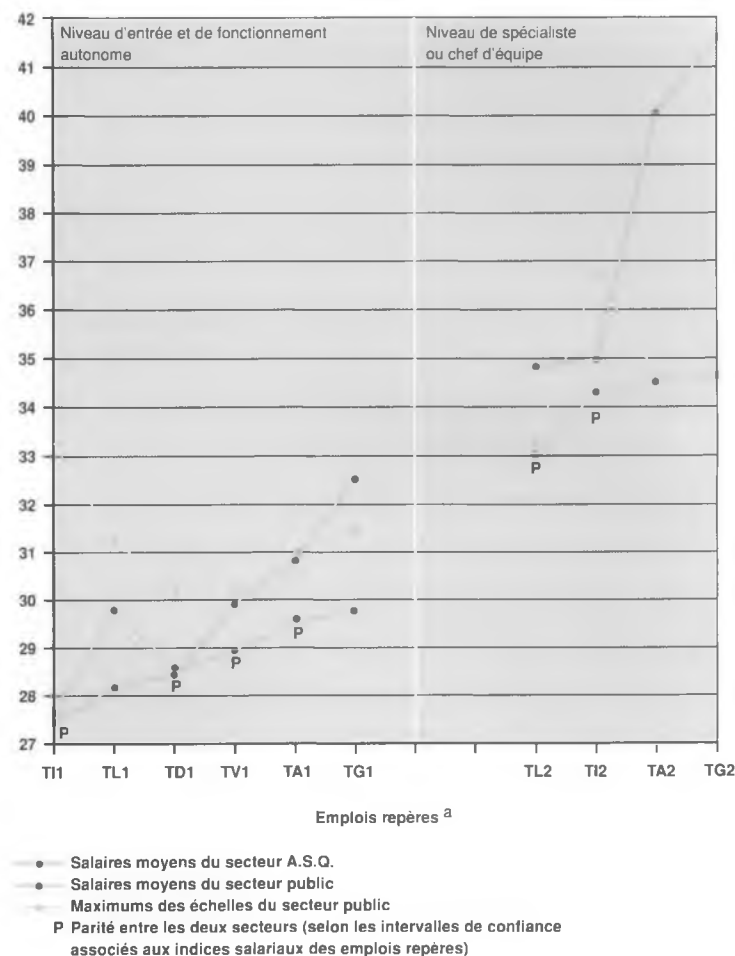
Chez les techniciens, les secteurs public et A.S.Q. sont à parité. La figure 4 révèle que pour 6 des 10 emplois repères de cette catégorie, les salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. sont équivalents. Ces emplois comptent pour 41 % des effectifs de la catégorie.

Les A.S.Q. obtiennent des salaires moyens supérieurs à ceux du secteur public dans 3 emplois repères. Les écarts constatés pour ces emplois sont élevés. Cependant, ces emplois ne représentent que 24 % des effectifs du secteur public. Ce sont les emplois «Technicien en génie 1» (TG1), «Technicien en arts appliqués et graphiques 2» (TA2) et «Technicien en génie 2» (TG2). Ce dernier emploi est hautement spécialisé et le salaire

moyen A.S.Q. atteint près de 7 000 \$ de plus que celui du secteur public situé au maximum de son échelle.

En contrepartie, le seul emploi repère de cette catégorie recevant un salaire moyen plus élevé dans le secteur public, celui de «Technicien de laboratoire 1» (TL1), est constitué de 35 % des effectifs de la catégorie. Il a donc une forte influence sur l'indice d'ensemble.

**Figure 4**  
Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Techniciens», en 1988 (en 000\$)



a L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés.

### 1.2.3. Les employés de bureau

L'ensemble des employés de bureau du secteur A.S.Q. bénéficie d'une avance sur le secteur public. Il s'agit de la seule catégorie d'emplois où l'avance salariale favorise le secteur A.S.Q.

La figure 5 montre que pour cette catégorie, les salaires moyens des A.S.Q. sont supérieurs à ceux du secteur public pour 16 des 24 emplois repères. Ces emplois ne représentent toutefois qu'environ 34 % des effectifs de la catégorie. La figure met en évidence l'importance de l'écart

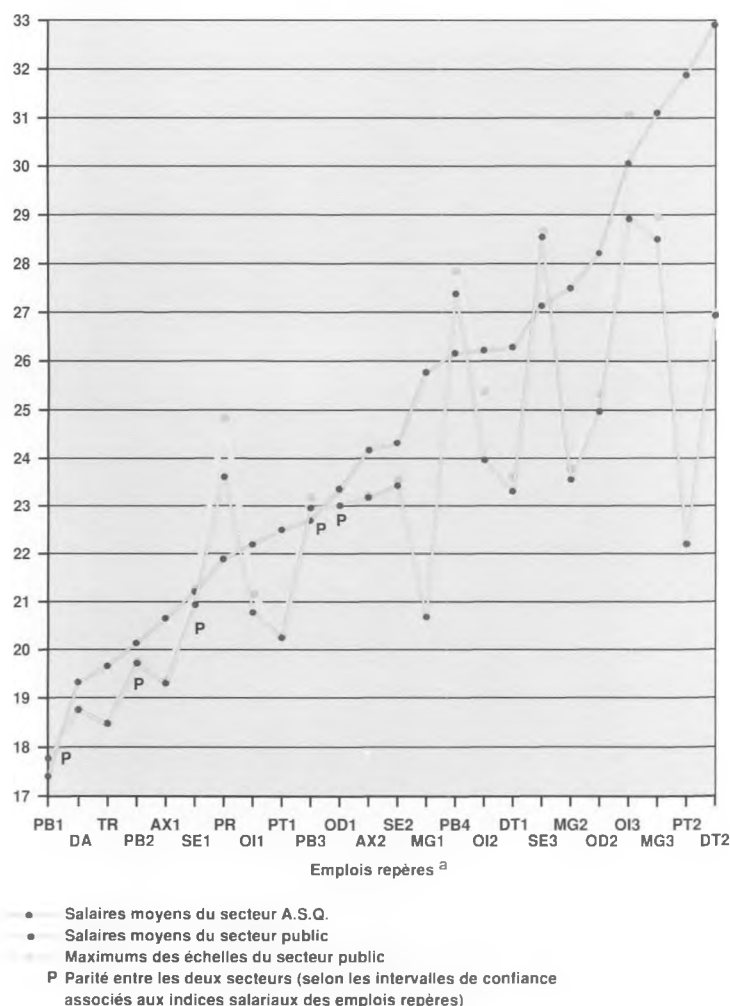
pour l'emploi «Préposé aux télécommunications 2» (PT2). Lors de la qualification des emplois repères, cet emploi a été coté «faible»<sup>11</sup>. Par contre, son impact sur l'indice estimé de la catégorie est négligeable puisqu'il représente moins de 1 % des effectifs totaux de la catégorie.

Les 5 emplois repères à parité dans les deux secteurs sont parmi ceux qui comptent le plus d'effectifs chez les employés de bureau. Ils représentent en effet, 56 % des effectifs de la catégorie. Ce sont les emplois: «Personnel de bureau 1» (PB1), «Personnel de bureau 2» (PB2), «Sténosécretaire 1» (SE1), «Personnel de bureau 3» (PB3) et «Opérateur de duplicateur 1» (OD1).

Seuls les emplois repères «Préposé aux renseignements» (PR), «Personnel de bureau 4» (PB4) et «Secrétaire principale 3» (SE3) présentent des salaires moyens plus élevés dans le secteur public que chez les A.S.Q. Ces 3 emplois constituent 10 % des effectifs de la catégorie.

Pour la majorité des emplois, les maximums des échelles du secteur public sont presque identiques aux salaires moyens de ce secteur mais ne dépassent pas les salaires moyens du secteur A.S.Q. Pour ces emplois, les titulaires du secteur public ne peuvent donc atteindre le niveau de salaire moyen des A.S.Q. même en recevant le salaire associé au maximum de leur échelle. L'analyse démontre de plus que le rangement des divers emplois est très différent entre les secteurs public et A.S.Q.

**Figure 5**  
Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Employés de bureau», en 1988 (en 000\$)



Les emplois «Personnel de bureau 1» (PB1) et «Magasinier 1» (MG1) sont des emplois à taux unique.

a L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés.

### 1.2.4. Les employés d'entretien et service

Les employés d'entretien et service obtiennent la parité dans les secteurs public et A.S.Q. lorsqu'on compare les salaires moyens des emplois repères.

Cependant, la figure 6 révèle que pour 10 emplois repères sur 19, le secteur A.S.Q. offre des salaires moyens supérieurs à ceux du secteur public. Ces emplois repères se distinguent par des écarts importants: ils dénotent tous des écarts de plus de 10 points de pourcentage à l'avantage des A.S.Q. Toutefois, seulement 16 % des effectifs de la catégorie occupent ces emplois.

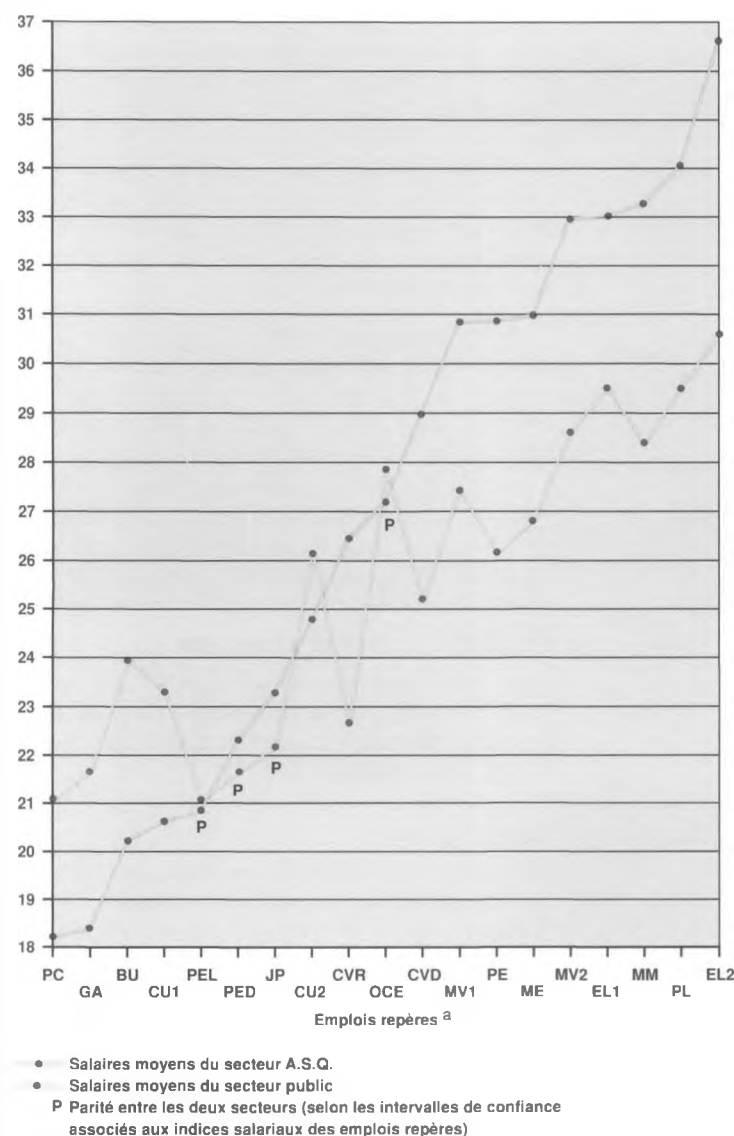
Cinq des emplois d'entretien et service sont en avance dans le secteur public alors que seulement 4 emplois repères sont à parité dans les deux secteurs. Ces emplois qui couvrent respectivement 35 % et 49 % des effectifs de la catégorie sont donc déterminants pour l'indice de la catégorie étant donné leur forte représentation en termes d'effectifs.

11. L'annexe B donne les cotes de qualification. Elles sont reliées au degré de variabilité des salaires moyens ainsi qu'à la représentativité des données. La section méthodologique de la comparaison salariale traite de la qualification des emplois.



Il est à noter que le secteur public concentre son avance sur les emplois recevant les salaires les plus bas alors que le secteur A.S.Q. est en avance pour les emplois les mieux rémunérés.

**Figure 6**  
Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. par emploi repère, catégorie «Employés d'entretien et service», en 1988 (en 000\$)



Les employés d'entretien et service du secteur public sont rémunérés selon des taux uniques, seuls les salaires moyens sont présentés.

a L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés.

### 1.3. La synthèse des résultats de la comparaison salariale

Cette section analyse les emplois repères en considérant simultanément leur statut comparatif et le poids des effectifs du secteur public qui les composent.

Le tableau 2 indique que pour 39 des 74 emplois, soit 53 % des emplois repères, le secteur public est en retard sur le secteur A.S.Q. quant aux salaires moyens payés. Toutefois, ces emplois ne comptent que 26 % des effectifs du secteur public couverts par ce rapport.

**Tableau 2**  
Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux des A.S.Q., par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères

Catégories d'emplois	Avance secteur public		Parité		Retard secteur public		Total des emplois repères	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Professionnels	8	38	3	14	10	48	21	100
Techniciens	1	10	6	60	3	30	10	100
Employés de bureau	3	12	5	21	16	67	24	100
Employés d'entretien et service	5	26	4	21	10	53	19	100
Ensemble des emplois repères	17	23	18	24	39	53	74	100

Le secteur public est à parité avec le secteur A.S.Q. ou en avance sur lui pour respectivement 18 et 17 emplois repères. Les premiers couvrent 49 % des effectifs et les derniers, 25 %.

L'analyse selon les catégories d'emplois révèle que le secteur public est en retard pour un nombre important d'emplois repères dans les catégories d'employés de bureau, d'employés d'entretien et service et de professionnels. Pour les techniciens, le salaire moyen du secteur public est à parité avec celui des A.S.Q. pour la majorité des emplois (60 %).

En conclusion, la moitié des effectifs du secteur public sont concentrés dans les 18 emplois repères sur 74 pour lesquels il y a parité entre les deux secteurs. Les autres salariés du secteur public se répartissent presque également dans les emplois repères pour lesquels ils sont en avance ou en retard sur les salariés du secteur A.S.Q. Par contre, les emplois pour lesquels le secteur public est en retard comptent pour 53 % des emplois repères, soit 39 emplois sur 74.

## Les sources et la méthodologie

Les données des 74 emplois repères utilisés pour la comparaison proviennent de l'Enquête sur la rémunération des emplois repères au Québec (1988) du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (C.R.S.M.T.). Les différents emplois repères retenus ou non sont énumérés à l'annexe B.

Cette source représente l'ensemble du marché du travail québécois pour les établissements de 200 employés et plus. Ceux-ci couvrent tous les secteurs d'activité économique et représentent les diverses régions géographiques du Québec. De plus, les données portent sur des emplois syndiqués et non syndiqués.

Les données estimées permettent de se prononcer sur l'univers de l'enquête tout entier, soit l'ensemble des établissements québécois de 200 employés et plus, et non seulement sur les établissements enquêtés. Grâce à l'utilisation de méthodes statistiques, le degré de précision des résultats de la comparaison est mesuré. Il y a une probabilité de 90 % que les vraies valeurs se retrouvent à l'intérieur des intervalles de confiance.

En ce qui concerne la catégorie des professionnels du secteur public, les changements survenus dans leur système de classification ont contraint l'Institut à utiliser de façon provisoire les données provenant du Conseil du trésor du Québec.

La comparaison est effectuée à partir des salaires annuels moyens des secteurs public et A.S.Q. Les maximums des échelles du secteur public sont également notés. Par contre, ceux du secteur A.S.Q. n'ont pas été retenus, en raison du manque de fiabilité des données disponibles qui excluent les maximums-mérite accordés au-delà du maximum normal.

Les courbes des salaires moyens, utilisées dans les figures, ne reflètent pas une politique salariale, les données étant placées dans l'ordre croissant des salaires moyens du secteur A.S.Q. Cet ordonnancement des emplois repères peut d'ailleurs varier d'une année à l'autre. Les changements méthodologiques ne permettent pas de comparer les résultats de cette étude avec ceux des années précédentes.

### Périodes de référence

Les données salariales relatives au secteur public des catégories «Techniciens», «Employés de bureau» et «Employés d'entretien et service» prove-

nant du C.R.S.M.T. utilisent les échelles salariales de 1988 et couvrent les effectifs réguliers en équivalents à temps complet pour la période allant de juillet 1986 à juin 1987. Ces données du secteur public regroupent la fonction publique, les commissions scolaires et cégeps et les établissements de santé et services sociaux.

En ce qui concerne la catégorie des professionnels, le C.R.S.M.T. n'a publié aucune donnée concernant les emplois de complexité supérieure ou de chef d'équipe du secteur public appariés au niveau 3 d'enquête pour 1988. Afin d'analyser le positionnement relatif des secteurs A.S.Q. et public pour ces emplois, l'Institut a obtenu du Conseil du trésor du Québec les seules données actuellement disponibles pour le secteur public, soit celles de la fonction publique. Elles sont basées sur les échelles de salaires en vigueur à la fin de 1988 et couvrent les effectifs réguliers en poste à cette même période. Les appariements utilisés sont ceux déterminés par le C.R.S.M.T. pour son enquête de 1989.

Pour le niveau de complexité supérieure ou de chef d'équipe des emplois de professionnels du secteur public, les données utilisées tiennent compte des salaires moyens et des primes versées (complexité supérieure et chef d'équipe). Les maximums des échelles ont été basés sur le maximum des échelles de 1988, soit le 18<sup>e</sup> échelon, majoré de la prime de complexité supérieure. Le salaire du 18<sup>e</sup> échelon représente, quant à lui, le maximum des échelles pour le niveau de fonctionnement autonome.

Les données provenant du C.R.S.M.T. sur les salaires moyens pour les autres salariés québécois (A.S.Q.), de toutes catégories, étaient en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 1988.

### Qualification des données

Pour chacun des emplois repères, les données ont été qualifiées de «fortes», «moyennes» ou «faibles», selon des critères quantitatifs reliés à la variabilité et à la représentativité des observations. Lorsque les données retenues pour un emploi repère sont qualifiées de «faibles», des réserves sont émises dans le texte dans la mesure où l'interprétation des résultats est susceptible d'être affectée. L'annexe B présente les cotes de qualification pour chacun des emplois repères.

Les autres sources d'enquêtes salariales utilisées antérieurement dans les rapports de l'I.R.I.R., (principalement B.R.T., Hay, I.R.I.Q. et T.P.F. & C.) demeurent des sources de validation et d'information complémentaires.

## 2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés

La méthode des déboursés consiste à quantifier les divers éléments de la rémunération au moyen des dépenses engagées par l'employeur. Elle mesure, sur une base annuelle, la charge financière supportée par un employeur pour offrir la rémunération globale.

La première partie de cette section analyse les résultats de la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères et la deuxième examine chacune des catégories d'emplois. Les données détaillées en valeur monétaire et les indices par emploi repère sont présentés à l'annexe C. La troisième partie étudie la distribution des indices de la rémunération globale des secteurs public et A.S.Q. Suit une comparaison de l'importance relative des divers avantages sociaux et conditions de travail pour le secteur public et celui des autres salariés québécois (A.S.Q.).

À l'encontre de la comparaison salariale, le développement actuel de la méthodologie ne permet pas de déterminer de façon quantitative la précision des résultats des rémunérations annuelle et globale. Toutefois la connaissance de la variabilité des salaires et des heures régulières de travail permet d'apprécier la précision de ces indices. Ainsi, les intervalles de confiance des résultats salariaux guident l'interprétation des indices des rémunérations annuelle et globale.

### 2.1. L'ensemble des emplois repères

L'indice de rémunération globale, calculé par la méthode des déboursés, révèle une avance du secteur public de 4 points de pourcentage par rapport au secteur A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères.

Le salaire constitue l'élément principal de la rémunération globale; il compte pour environ 70 % de celle-ci<sup>12</sup>. Tel que constaté à la section précédente, l'indice salarial pour l'ensemble des emplois repères indique la parité. Le tableau 3 montre les indices pour chacune des catégories et pour l'ensemble des emplois repères.

La rémunération annuelle, quant à elle, est également à parité. La parité de ces 2 indices démontre que le coût de l'ensemble des avantages sociaux est sensiblement le même dans les deux secteurs.

L'indice de la rémunération globale est évalué à 4 points de pourcentage de moins que celui de la rémunération annuelle. L'ajout des heures de présence au travail fait donc disparaître l'équivalence des salaires et de la rémunération annuelle

**Tableau 3**  
**Indices de la rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)**

Catégories	Indices des salaires	Intervalles de confiance des salaires (90 %)	Indices de la rémunération annuelle	Indices de la rémunération globale
Professionnels	97	( 95-98 )	99	95
Techniciens	101	( 99-104)	101	96
Employés de bureau	102	(101-103)	102	98
Employés d'entretien et service	99	( 96-102)	96	92
Ensemble des emplois repères	101	( 99-103)	100	96

et accorde une avance au secteur public pour l'ensemble des emplois repères. La durée du travail est plus courte dans le secteur public, généralement parce que les heures régulières de travail sont moins nombreuses mais aussi parce que le temps chômé et payé y est légèrement plus important. Les données sur les heures régulières de travail et les heures chômées et payées sont présentées à l'annexe D.

La section qui suit porte sur la rémunération globale de chacune des catégories d'emplois.

### 2.2. Les catégories d'emplois

Le tableau 3 montre une avance de la rémunération globale du secteur public pour toutes les catégories d'emplois. Cette avance varie entre 2 et 8 points de pourcentage selon les catégories.

La figure 7 donne les indices pour chacune des catégories et pour l'ensemble des emplois repères selon 3 mesures de la rémunération, soit: les salaires, la rémunération annuelle et la rémunération globale.

Chez les professionnels, l'indice de la rémunération globale démontre une avance du secteur public d'environ 5 points de pourcentage.

Les professionnels forment la seule catégorie d'emplois où l'indice salarial est à l'avantage du secteur public. Par ailleurs, en transposant l'intervalle de confiance associé à la comparaison salariale, l'indice de rémunération annuelle indique la parité des deux secteurs pour cette catégorie. Pour la catégorie des professionnels, le coût des

12. Salaire moyen divisé par la rémunération globale.

avantages sociaux est supérieur dans le secteur A.S.Q. et réduit ainsi l'avance du secteur public constatée à l'indice salarial. Cette situation est particulière à la catégorie des professionnels et s'explique surtout par les coûts plus élevés des régimes de retraite et d'assurances des employeurs du secteur A.S.Q.

L'indice de la rémunération globale est inférieur d'environ 4 points de pourcentage par rapport à

celui de la rémunération annuelle. Ce sont les heures de présence au travail moins nombreuses des professionnels du secteur public qui suscitent cet effet.

Pour les catégories des techniciens et des employés de bureau, les indices de rémunération globale indiquent également une avance du secteur public, respectivement de 4 et 2 points de pourcentage.

Les indices de la rémunération annuelle sont identiques aux indices salariaux pour ces catégories. Ils révèlent une parité pour la catégorie des techniciens et une légère avance du secteur A.S.Q. pour la catégorie des employés de bureau, (voir figure 7). L'identité des indices salariaux et de la rémunération annuelle traduit l'équivalence des dépenses consacrées aux avantages sociaux dans les deux secteurs comparés.

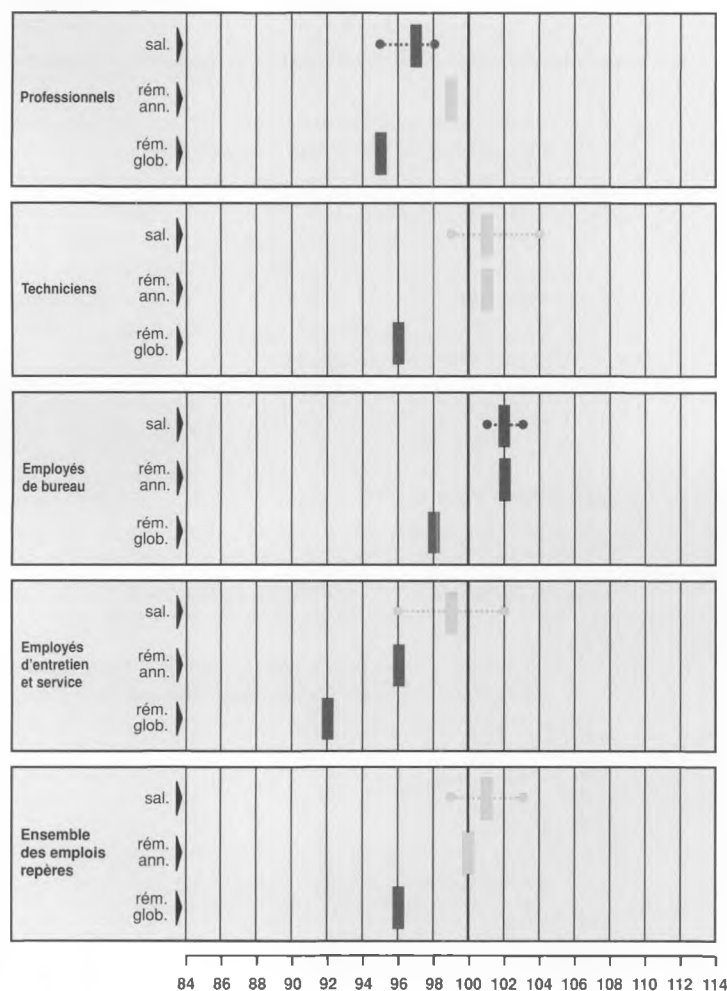
Par contre, les indices de la rémunération globale de ces catégories d'emplois baissent respectivement de 5 et 4 points de pourcentage par rapport aux indices de la rémunération annuelle. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans le secteur public engendrent l'avance de ce secteur pour ces emplois.

Chez les employés d'entretien et service, l'indice de la rémunération globale dénote une avance de 8 points de pourcentage en faveur du secteur public. C'est pour cette catégorie d'emplois que l'avance du secteur public est la plus importante.

Une avance du secteur public d'environ 4 points de pourcentage est également constatée pour la rémunération annuelle. En effet, c'est dans ce groupe que les dépenses affectées aux avantages sociaux sont plus faibles dans le secteur A.S.Q. que dans le secteur public. L'indice de la rémunération annuelle est donc, pour ce groupe seulement, plus bas que l'indice salarial considéré à parité.

Par l'effet combiné des heures régulières de travail moins nombreuses dans le secteur public et du temps chômé et payé légèrement plus important dans ce secteur, l'indice de la rémunération globale des employés d'entretien et service diminue de 4 points de pourcentage par rapport à l'indice de la rémunération annuelle.

**Figure 7**  
Indices de la rémunération<sup>a</sup>, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)



■ Avance du secteur public  
■ Parité entre les deux secteurs  
■ Retard du secteur public  
● --- ● Intervalles de confiance<sup>b</sup>

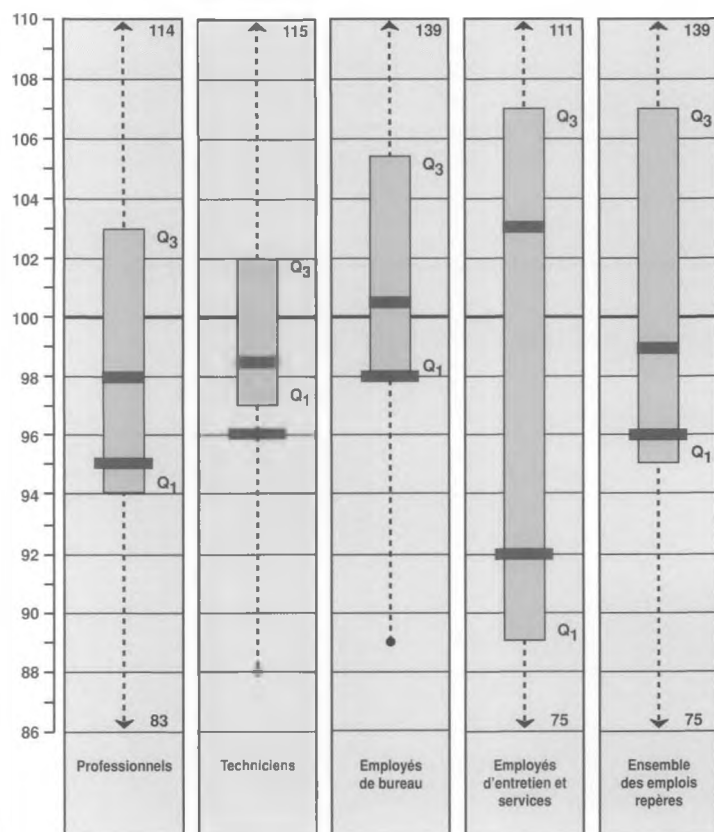
a Les intervalles de confiance des résultats salariaux guident l'interprétation des indices des rémunérations annuelle et globale.

b Les intervalles ont un niveau de confiance de 90%.

### 2.3. La distribution des indices de la rémunération globale

Cette section analyse la distribution des indices de la rémunération globale des emplois repères. La figure 8 illustre l'étendue de la distribution des indices par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères. Elle reproduit le centre des distributions qui couvre 50 % des indices des emplois repères par l'écart interquartile (Q1 à Q3). Sous le quartile inférieur (Q1) se trouvent les 25 % des indices les moins élevés. En haut du quartile supérieur (Q3) se trouvent les 25 % des indices les plus élevés. La médiane indique le point milieu de la distribution des indices alors que la moyenne pondérée par les effectifs situe les résultats des indices de la rémunération globale dans la distribution.

**Figure 8**  
Distributions des indices de rémunération globale, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)



Intervalles interquartiles (Q1...Q3)  
Médiane  
Moyenne pondérée par effectifs de la catégorie ou de l'ensemble  
● - - - ● Étendue des indices de rémunération globale  
Les sigles Q1 et Q3 désignent respectivement le quartile inférieur et le quartile supérieur de la distribution des indices.

Une large dispersion des indices sur la figure 8 traduit une grande variabilité du rapport entre la rémunération globale du secteur public et celle du secteur A.S.Q.

Pour l'ensemble des emplois repères, la médiane révèle que plus de 50 % des indices sont distribués dans des emplois dotés d'une avance du secteur public. La même situation se reflète pour les catégories des professionnels et des techniciens.

Chez les employés de bureau, la médiane indique une distribution des indices presque également partagée entre les emplois qui démontrent une avance du secteur public et ceux dotés d'une avance du secteur A.S.Q. Pour la catégorie des employés d'entretien et service, la médiane signale une distribution où plus de 50 % des indices se trouvent dans les emplois où le secteur A.S.Q. a l'avantage.

La figure 8 dévoile aussi que l'écart interquartile (Q1 à Q3) est plus petit pour 3 catégories soit les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. La distribution plus dense autour de la médiane explique que les indices tendent à se rapprocher les uns par rapport aux autres. Dans ces catégories d'emplois, 50 % des indices diffèrent de moins de 9 points de pourcentage.

Pour la catégorie des employés d'entretien et service, l'écart interquartile (Q1 à Q3) est plus grand; c'est-à-dire que les indices ont tendance à varier beaucoup autour de la médiane. Pour cette catégorie d'emplois, 50 % des indices se regroupent dans un intervalle de 18 points de pourcentage. C'est donc dans cette catégorie que la rémunération globale offerte dans le secteur public, emploi par emploi, varie le plus par rapport à celle du secteur A.S.Q.

L'écart entre le minimum et le maximum de la distribution est déterminé par des cas extrêmes. Il n'est donc pas un bon indicateur de la variabilité des indices. Ainsi, il existe un écart de 64 points de pourcentage entre l'indice le plus élevé et l'indice le plus faible dans l'ensemble des emplois repères; or, 50 % des indices diffèrent d'au plus 12 points de pourcentage.

La figure 8 illustre encore le fait que, dans chaque catégorie, la moyenne pondérée des indices de la rémunération globale est inférieure à la médiane. Ce phénomène n'est cependant pas relié à la distribution des indices mais résulte plutôt du fait que, en général, les emplois repères les mieux rémunérés dans le secteur public sont ceux qui renferment aussi le plus d'effectifs.

## 2.4. L'importance des divers avantages sociaux et conditions de travail

Selon les données estimées de l'enquête du C.R.S.M.T., les avantages sociaux et les conditions de travail<sup>13</sup> représentent 33,1 % du salaire dans le secteur public et 31,8 % dans le secteur A.S.Q. pour l'ensemble des catégories d'emplois<sup>14</sup>.

Le tableau 4 indique que, par catégorie d'emplois, la part des avantages sociaux et des conditions de travail varie dans le secteur public de 28,7 % pour les professionnels à 36,3 % pour les employés d'entretien et service. Ce sont principalement les différences de coût dans les régimes d'assurance-salaire et dans les régimes étatiques qui expliquent ces variations. Les coûts dans le secteur A.S.Q. sont plus homogènes, se situant entre 31,0 % et 32,6 % du salaire.

Le remboursement des congés de maladie est le seul élément de la rémunération directe autre que le salaire qui soit mesuré. Cet élément représente 0,9 % du salaire dans le secteur public et 0,2 % chez les A.S.Q. pour l'ensemble des catégories. Les différences entre les catégories d'emplois

sont plus marquées dans le secteur public. Or, les sous-secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de la fonction publique ont des régimes sensiblement différents en termes de coûts. La prépondérance de certains sous-secteurs au plan des effectifs, dans des catégories d'emplois particulières, explique ces résultats.

La valeur relative accordée à la rémunération indirecte est équivalente dans les deux secteurs pour l'ensemble des catégories d'emplois. Elle représente respectivement 17,1 % et 17,3 % du salaire pour les secteurs public et A.S.Q. La rémunération indirecte est, après le salaire, la composante de la rémunération globale la plus importante en termes de coûts.

Les employeurs versent aux régimes étatiques près de la moitié des coûts de la rémunération indirecte. L'existence d'un maximum de gains admissibles dans certains régimes explique principalement les différences observées entre les catégories d'emplois. Quant aux divergences entre les deux secteurs, elles sont avant tout attribuables à des taux de cotisation différents à la Commission de la santé et sécurité du travail (C.S.S.T.).

Les régimes de retraite constituent un autre élément de poids en raison de l'importance des déboursés encourus. Pour l'ensemble des catégories, les régimes de retraite représentent un coût

13. Au stade actuel du développement de la méthodologie, l'analyse des mesures de précision des avantages sociaux et des conditions de travail n'est pas terminée. L'utilisation des données estimées permet un degré de confiance plus élevé dans les regroupements que dans les éléments pris individuellement. L'analyse qui suit tient compte de la précision des estimés.

14. Les résultats présentés dans cette section sont exprimés en pourcentage du salaire et non en pourcentage de la rémunération globale. Les données en valeur monétaire sont présentées à l'annexe D.

**Tableau 4**  
**Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail, méthode des déboursés,**  
**par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories,**  
**secteurs: public et A.S.Q. (en % du salaire)**

	Professionnels		Techniciens		Employés de de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.
<b>Autre rémunération directe</b>										
Remboursement congés de maladie	0,5	0,2	1,1	0,2	0,8	0,2	1,4	0,3	0,9	0,2
<b>Rémunération indirecte</b>										
Régime de retraite	5,3	6,4	5,1	5,8	5,1	5,9	5,0	3,4	5,1	5,2
Assurance-salaire	0,6	0,5	1,8	0,7	2,1	0,8	5,1	1,3	2,6	0,9
Autres assurances	0,1	2,0	0,2	1,8	0,3	2,0	0,2	1,8	0,2	1,9
Compensation congés parentaux	0,2	0,1	0,5	0,1	0,5	0,2	0,1	0,0	0,4	0,1
Régimes étatiques	7,4	7,8	9,1	8,3	8,9	8,9	9,4	10,7	8,8	9,2
Total rémunération indirecte	13,6	16,8	16,7	16,7	16,9	17,8	19,8	17,2	17,1	17,3
Total autre directe et indirecte	14,1	17,0	17,8	16,9	17,7	18,0	21,2	17,5	18,0	17,5
<b>Temps chômé et payé</b>										
Congés fériés	5,0	4,7	5,0	4,8	5,0	4,8	5,0	4,6	5,0	4,7
Congés annuels	7,7	7,4	7,8	7,5	7,8	7,2	7,8	7,5	7,8	7,4
Autre temps chômé	1,9	2,5	2,2	2,5	2,5	2,6	2,3	1,4	2,3	2,2
Total temps chômé	14,6	14,6	15,0	14,8	15,3	14,6	15,1	13,5	15,1	14,3
<b>Total des avantages sociaux et des conditions de travail</b>	<b>28,7</b>	<b>31,6</b>	<b>32,8</b>	<b>31,7</b>	<b>33,0</b>	<b>32,6</b>	<b>36,3</b>	<b>31,0</b>	<b>33,1</b>	<b>31,8</b>

similaire aux employeurs des deux secteurs, soit 5,1 % dans le secteur public et 5,2 % chez les A.S.Q. Des différences de coûts pour les régimes de retraite s'observent surtout dans le secteur A.S.Q. entre les catégories d'emplois. En effet, la valeur des régimes de retraite passe de 3,4 % à 6,4 % du salaire selon les catégories observées pour ce secteur. Pour le secteur public, les pourcentages de salaire accordés aux régimes de retraite sont similaires entre les catégories.

Les déboursés de l'assurance-salaire diffèrent de façon significative entre les secteurs pour l'ensemble des emplois étudiés, soit 2,6 % dans le secteur public et 0,9 % chez les A.S.Q. Cette situation s'explique surtout par des régimes différents. Bien que les déboursés de l'employeur soient assez homogènes entre les catégories d'emplois du secteur A.S.Q., la situation est différente dans le secteur public. En effet, cet employeur débourse entre 0,6 % et 5,1 % du salaire selon les catégories pour offrir cette protection. Le coût particulièrement élevé pour les employés d'entretien et service reflète en partie une plus grande utilisation de l'assurance-salaire chez les titulaires des emplois de cette catégorie.

En ce qui concerne le regroupement des autres assurances, les employeurs du secteur A.S.Q. consacrent une somme plus importante (1,9 % du salaire) comparativement au secteur public (0,2 %). L'assurance-vie de base et l'assurance-maladie complémentaire constituent les seuls éléments de coût à l'employeur pour ce regroupement dans le secteur public alors que le secteur A.S.Q. ajoute à ceux-ci diverses autres assurances dont l'assurance-vie complémentaire, l'assurance-invalidité de longue durée, l'assurance-soins dentaires et l'assurance-appareils optiques.

Le pourcentage du salaire accordé à la compensation pour congés parentaux, dont les régimes de congés de maternité sont l'élément le plus important, est relativement plus élevé dans le secteur public, soit 0,4 % du salaire. Il représente 0,1 % chez les A.S.Q.

La proportion du temps chômé et payé est légèrement supérieure dans le secteur public. Celui-ci accorde 15,1 % du salaire par rapport à 14,3 % pour le secteur A.S.Q. Les congés annuels représentent la part la plus importante du temps chômé. Les salariés du secteur public bénéficient d'un peu plus de congés annuels et de congés fériés.

La part du temps chômé varie selon les catégories, particulièrement au niveau des éléments «autre temps chômé»<sup>15</sup>. La catégorie des professionnels du secteur public utilise une proportion de temps moins élevée pour ces congés que les autres catégories du même secteur. Chez les A.S.Q., ce sont les employés d'entretien et service qui en obtiennent moins que ceux des autres catégories d'emplois de ce secteur.

En résumé, le coût relatif des avantages sociaux et conditions de travail est légèrement supérieur dans le secteur public pour l'ensemble des catégories d'emplois. Toutefois, ce sont surtout les heures régulières de travail qui diffèrent de façon importante entre les deux secteurs; elles sont moins nombreuses dans le secteur public. Ainsi, l'indice de rémunération globale rend compte de ces différences et indique, tel que mentionné dans une section précédente, que la rémunération globale est plus élevée dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q. pour l'ensemble des catégories d'emplois.

15. Ce regroupement représente les congés de maladie, les congés sociaux et les congés parentaux.

## Les sources et la méthodologie

L'application de la méthode des déboursés consiste à ajouter aux salaires versés les déboursés encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, en tenant compte des heures de travail et du temps chômé et payé.

L'encadré méthodologique de la section précédente donne plus d'explications sur le traitement des données salariales.

Les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail proviennent des données estimées de l'enquête de 1988 du C.R.S.M.T.<sup>16</sup> Ils représentent les coûts de tous les établissements québécois de 200 employés et plus.

La période de référence des données pour le coût des avantages sociaux et des conditions de travail est l'année civile 1987 pour le secteur des autres salariés québécois (A.S.Q.) et la période de juillet 1985 à juin 1986 pour le secteur public. Il s'agit, dans l'un et l'autre cas, des données les plus récentes disponibles. Les déboursés ont été recueillis pour les effectifs réguliers mesurés en équivalents à temps complet pour le secteur public.

Les déboursés sont colligés par catégorie d'emplois et sont exprimés en valeur monétaire ou en

pourcentage du salaire selon le cas. Ces résultats sont, par la suite, imputés aux salaires moyens des emplois repères obtenus lors de la comparaison salariale.

Les données estimées sur les heures régulières hebdomadaires de travail sont obtenues du C.R.S.M.T. pour chacun des emplois repères. Le facteur annuel de conversion utilisé est de 52,18 semaines. Le calcul des heures de présence au travail se base sur des heures régulières de travail spécifiques à chacun des emplois repères.

Dans le cas des avantages sociaux, le coût reporté pour un régime donné ne représente pas le coût d'un employeur pour offrir l'avantage mais reflète la charge financière moyenne des répondants à l'enquête.

Il faut noter que les périodes de repos et de repas payés ne sont pas retenues dans le calcul de la rémunération globale en raison notamment de l'ambiguïté des pratiques dans ce domaine.

Comme pour la comparaison salariale, dès qu'un regroupement des indices de la rémunération est effectué soit par catégorie, soit pour l'ensemble des emplois repères, il est pondéré sur la base des effectifs des emplois repères du secteur public.

Les changements méthodologiques ne permettent pas la comparaison des résultats avec ceux des années précédentes.

16. Ministère du Travail, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, *Enquête sur la rémunération globale des emplois repères au Québec en 1988*, Québec, 1988.



### 3. La rémunération globale selon la méthode des coûts simulés

La méthode des coûts simulés permet de comparer la valeur de la rémunération globale versée aux employés du secteur public à celle qu'ils recevraient s'ils étaient assujettis aux régimes des autres salariés québécois (A.S.Q.). Cette méthode mesure donc la valeur des différents régimes de rémunération en limitant l'effet des variables qui influencent les dépenses mais ne sont pas reliées à la qualité de leur contenu, telles que l'âge ou les années de service des employés.

Les résultats de l'évaluation de la rémunération globale selon la méthode des coûts simulés sont présentés en deux parties. La première traite de la valeur de la rémunération globale des secteurs public et A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères et par catégorie d'emplois. Les résultats détaillés par emploi repère selon cette méthode sont présentés à l'annexe E. La seconde partie analyse la valeur et les caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail.

#### 3.1. L'ensemble des emplois repères

La rémunération globale de l'ensemble des emplois repères du secteur public est de 3 points de pourcentage supérieure à celle des A.S.Q.<sup>17</sup> selon la méthode des coûts simulés. L'analyse du tableau 5 montre que l'avance du secteur public pour la rémunération globale varie entre 2 et 7 points de pourcentage selon les catégories.

**Tableau 5**  
Indices de la rémunération, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)

Catégorie	Indices des salaires	Intervalle de confiance des salaires (90 %)	Indices de la rémunération annuelle	Indices de la rémunération globale
Professionnels	97	( 95-98 )	96	93
Techniciens	101	( 99-104)	101	96
Employés de bureau	102	(101-103)	101	98
Employés d'entretien et service	99	( 96-102)	99	95
Ensemble des emplois repères	101	( 99-103)	100	97

L'ajout de l'ensemble des avantages sociaux au salaire pour obtenir la rémunération annuelle fait peu varier les indices. Seuls les professionnels du secteur public bénéficient d'une rémunération annuelle en avance sur celle des autres salariés québécois (A.S.Q.); cette avance étant principalement due à leur avantage salarial. Les autres catégories d'emplois ont une rémunération annuelle à parité dans les deux secteurs.

Ce sont les heures de présence au travail qui donnent au secteur public une avance pour la rémunération globale. Les heures de présence au travail plus élevées chez les A.S.Q., à cause des heures régulières de travail plus nombreuses, effacent la parité de la rémunération annuelle pour l'ensemble des emplois repères. En effet, les employés du secteur A.S.Q. travaillent, en moyenne, 70 heures de plus par année. Par contre, cet écart diminue à 62 heures lorsque l'on tient compte du temps chômé et payé qui est légèrement plus avantageux dans le secteur A.S.Q.

L'impact des heures de présence au travail sur l'indice de la rémunération globale se fait ressentir pour toutes les catégories d'emplois. Cet impact fait varier l'indice de la rémunération globale en faveur du secteur public de 3 à 5 points de pourcentage par rapport à la rémunération annuelle, selon les catégories.

#### 3.2. Les avantages sociaux et les conditions de travail

Le tableau 6 donne les résultats des coûts simulés pour chacun des avantages sociaux et des conditions de travail évalués par cette approche. Les différences dans les caractéristiques des régimes pour l'ensemble des catégories d'emplois ainsi que celles entre les catégories d'emplois sont mises en évidence dans cette section.

Les résultats, en pourcentage du salaire, sont présentés et analysés selon les trois composantes de la rémunération globale, soit: la rémunération directe, la rémunération indirecte et le temps chômé et payé.

17. Les salaires utilisés pour la méthode des coûts simulés sont les mêmes que ceux employés dans la méthode des déboursés et sont présentés à la première section de ce chapitre. De plus, comme cela a été fait dans la section des déboursés, les intervalles de confiance des résultats salariaux guident l'interprétation des indices des rémunérations annuelle et globale.

## 3.2.1. La rémunération directe

Le seul élément de la rémunération directe évalué et distinct du salaire est le remboursement des congés de maladie non utilisés. Les employés du secteur public en retirent une valeur plus élevée (0,9 % du salaire) que les salariés du secteur A.S.Q. (0,3 %). D'une part, leurs régimes de congés de maladie offrent tous un remboursement des congés de maladie non utilisés. Ceux-ci sont monnayables à la fin de chaque année lorsque les régimes ne permettent pas l'accumulation des congés de maladie non utilisés, ou à la fin de l'emploi lorsque les congés sont cumulatifs. D'autre part, cet avantage est très peu fréquent chez les A.S.Q. et ce, pour toutes les catégories d'emplois.

L'écart prononcé que l'on retrouve entre les professionnels des deux secteurs s'explique par deux facteurs. D'une part, cette catégorie est celle où le taux d'utilisation des congés de maladie est le plus faible, ce qui fait que le remboursement des congés de maladie est particulièrement élevé pour cette catégorie du secteur public (1,2 %). D'autre part, peu de professionnels dans le secteur A.S.Q. sont remboursés pour leurs congés de maladie non utilisés (seulement 18 %); le coût de ce remboursement représente donc seulement 0,1 % du salaire.

## 3.2.2. La rémunération indirecte

## Régime de retraite

Le coût de ce régime représente pour l'employeur du secteur public 5,5 % du salaire comparative-ment à un coût de 5,1 % lorsque les caractéristiques des régimes de retraite offerts dans le secteur A.S.Q. sont appliquées aux employés du secteur public. Ce coût est un peu plus élevé et ce, pour chacune des catégories d'emplois, dans le secteur public.

Toutefois, pour l'ensemble des catégories, la contribution de l'employé accuse un écart prononcé entre les deux secteurs. La figure 9 montre que le niveau de cotisation des employés du secteur public à leur régime de retraite se situe à 4,5 % de leur salaire. La cotisation de ces employés serait de l'ordre de 2,5 % de leur salaire si les régimes du secteur A.S.Q. leur étaient appliqués. Cette contribution plus importante des employés du secteur public fait en sorte que la différence entre la valeur totale du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.)<sup>18</sup> de 10,0 % et celle des régimes chez les A.S.Q. de 7,6 % est payée à 84 % par l'employé et 16 % par l'employeur.

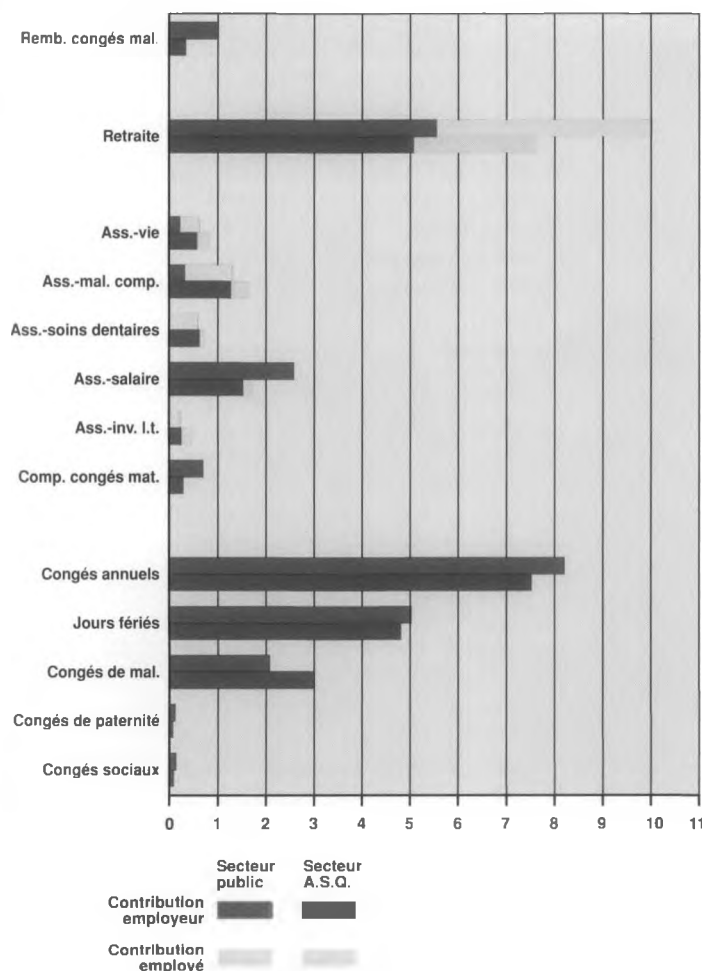
18. Le R.R.E.G.O.P. est le régime principal du secteur public.

**Tableau 6**  
**Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail, méthode des coûts simulés,**  
**par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories,**  
**secteurs: public et A.S.Q. (en % du salaire)**

	Professionnels		Techniciens		Employés de de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.
<b>Autre rémunération directe</b>										
Remboursement congés de maladie	1,2	0,1	0,9	0,4	0,8	0,4	0,9	0,3	0,9	0,3
<b>Rémunération indirecte</b>										
Régime de retraite	5,8	5,5	5,5	5,1	5,6	5,1	5,0	4,6	5,5	5,1
Assurance-vie	0,1	0,8	0,1	0,5	0,1	0,4	0,1	0,6	0,1	0,5
Assurance-maladie complémentaire	0,2	0,8	0,2	1,0	0,3	1,3	0,3	1,3	0,2	1,2
Assurance-soins dentaires	0,0	0,5	0,0	0,5	0,0	0,7	0,0	0,5	0,0	0,6
Assurance-salaire	1,0	0,4	1,7	0,9	2,4	1,2	4,6	3,6	2,5	1,5
Assurance-invalidité longue durée	0,0	0,4	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	0,2
Sous-total assurance	1,2	2,9	2,0	3,1	2,7	3,9	5,0	6,2	2,9	4,1
Compensation congés de maternité	0,7	0,4	0,9	0,3	0,8	0,2	0,3	0,2	0,7	0,3
Régimes étatiques	9,5	9,5	10,6	10,6	10,7	10,7	10,7	10,7	10,5	10,5
Total rémunération indirecte <sup>a</sup>	17,2	18,3	19,0	19,1	19,8	20,0	21,1	21,7	19,5	19,9
<b>Temps chômé et payé</b>										
Congés annuels	8,1	7,8	8,2	7,6	8,2	7,6	8,0	7,2	8,1	7,5
Jours fériés	5,0	5,0	5,0	4,8	5,0	4,8	5,0	4,6	5,0	4,8
Congés de maladie	1,6	2,4	2,1	3,1	2,2	3,7	2,1	2,1	2,0	3,0
Congés de paternité	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Congés sociaux	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Total temps chômé et payé <sup>a</sup>	14,8	15,3	15,4	15,6	15,5	16,1	15,3	14,0	15,3	15,4
<b>Total des avantages sociaux et des conditions de travail<sup>a</sup></b>	<b>33,3</b>	<b>33,7</b>	<b>35,3</b>	<b>35,2</b>	<b>36,1</b>	<b>36,5</b>	<b>37,3</b>	<b>36,0</b>	<b>35,7</b>	<b>35,6</b>

<sup>a</sup> Le total des différents éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

**Figure 9**  
**Participation de l'employeur et de l'employé aux coûts**  
**totaux des avantages sociaux et des conditions de**  
**travail, méthode des coûts simulés, pour l'ensemble**  
**des catégories d'emplois, secteurs: public et A.S.Q.**  
 (en % du salaire)



Trois dispositions du R.R.E.G.O.P. augmentent la valeur totale de ce régime par rapport aux régimes des A.S.Q. En premier lieu, la formule d'indexation est plus généreuse dans le R.R.E.G.O.P. En effet, le secteur public offre aux employés assujettis à ce régime la pleine indexation des prestations pour les années de service antérieures à 1982 et un ajustement égal à l'indice des prix à la consommation moins 3 % pour les années subséquentes. Par comparaison, les régimes du secteur A.S.Q. offrent plutôt une indexation se situant entre 30 % et 35 % de l'indice des prix à la consommation. Cette dernière formule entraîne une indexation plus faible pour un indice des prix supérieur à 4,6 %. L'hypothèse actuarielle du taux de croissance à long terme de l'inflation étant de 5,5 %,

la formule d'indexation du R.R.E.G.O.P. par rapport à celle des A.S.Q. est ainsi supérieure pour presque toute la période d'évaluation.

En deuxième lieu, la formule de prestations est plus élevée dans le R.R.E.G.O.P. que pour l'ensemble des régimes offerts dans le secteur A.S.Q. Dans le R.R.E.G.O.P., la prestation est de 1,3 % du salaire moyen jusqu'au maximum de gains admissibles (M.G.A.) et de 2 % pour l'excédent du M.G.A. Dans le secteur A.S.Q., la prestation varie selon les catégories d'emplois entre 1,0 % et 1,3 % jusqu'au M.G.A. et de 1,5 % à 2 % pour l'excédent du M.G.A.

Troisièmement, le R.R.E.G.O.P. offre une compensation lors de la pré-retraite pour combler la différence entre les prestations du régime de l'employeur et celles de la Régie des rentes du Québec. Cette disposition est moins fréquente et moins généreuse chez les autres salariés québécois (A.S.Q.).

#### Assurances-vie

Les régimes d'assurances-vie du secteur public sont moins généreux que ceux du secteur A.S.Q. Cependant, les coûts pour l'ensemble des employés du secteur public (0,1 % du salaire) se limiteraient à 0,5 % si les régimes offerts dans le secteur A.S.Q. leur étaient appliqués.

Les régimes du secteur A.S.Q. offrent en général un montant garanti calculé sur la base du salaire annuel du participant. La couverture des régimes varie selon les catégories d'emplois d'une fois et demie à deux fois le salaire annuel. Pour le secteur public, un montant fixe de 6 400 \$ est offert aux employés.

La grande majorité des régimes du secteur A.S.Q. offrent une assurance-vie après la retraite payée par l'employeur, tandis que ce régime n'est pas offert dans le secteur public. D'autres assurances (assurance-vie pour les personnes à charge, par exemple) sont fréquentes dans le secteur A.S.Q. où l'employeur assume la majorité des coûts. Des régimes facultatifs similaires existent dans le secteur public, mais ils sont entièrement financés par les salariés. Ainsi l'analyse de l'ensemble des régimes d'assurance-vie montre que la contribution de l'employé du secteur public représente 84 % du coût total comparativement à 34 % pour les autres salariés québécois (A.S.Q.) (voir figure 9).

#### Assurances-maladie complémentaires

À la lumière du tableau 6, le régime d'assurance-maladie complémentaire du secteur A.S.Q. est plus généreux que celui du secteur public et cela, en raison de deux facteurs. Le premier facteur est la contribution de l'employeur. Dans le secteur A.S.Q., l'employeur paie en moyenne 80 % des primes destinées à protéger les travailleurs, soit

un coût évalué à 1,2 % du salaire. Tandis que dans le secteur public l'employeur paie environ 20 % des primes, soit 0,2 % du salaire.

Le deuxième facteur concerne la couverture de ce régime. Ainsi, dans le secteur A.S.Q., ce régime inclut les frais de soins optiques et il offre une protection aux retraités. Ces deux éléments ne se retrouvent pas ou peu dans le régime du secteur public.

Le coût du régime exprimé en pourcentage du salaire varie selon les catégories. Par exemple, dans le secteur A.S.Q., il est le plus faible chez les professionnels et le plus élevé pour les employés de bureau et d'entretien et service. Ces variations proviennent essentiellement des niveaux de salaire entre les catégories et non du régime offert. En effet, les primes de ces régimes exprimées en dollars représentent, en pourcentage du salaire, une proportion nécessairement moins grande lorsque le salaire est élevé.

#### Assurances-soins dentaires

Dans le secteur public, seul un régime facultatif et entièrement payé par les employés existe pour certaines unités d'accréditation. Ce régime est offert pour toutes les catégories d'emplois dans le secteur A.S.Q. quoique sa fréquence varie entre celles-ci. Par ailleurs, la contribution de l'employeur représente plus de 90 % de la valeur totale du régime, soit un coût de 0,6 % du salaire pour l'ensemble des catégories.

Chez les A.S.Q., le coût exprimé en pourcentage du salaire varie selon les catégories, à cause notamment des différences dans les salaires moyens. Comme pour le régime d'assurance-maladie complémentaire, la valeur monétaire de ce régime ne dépend pas du niveau de salaire atteint par l'employé. Les variables déterminantes pour le coût de ce régime sont plutôt la présence d'un régime obligatoire et, dans le cas contraire, c'est-à-dire lorsqu'il est facultatif, le taux de participation des employés.

#### Assurances-salaire

Le régime d'assurance-salaire du secteur public est plus généreux; par exemple, la contribution de l'employeur vaut 2,5 % du salaire comparative à 1,5 % dans le secteur A.S.Q. Dans le secteur public, seul l'employeur contribue à un tel régime tandis que dans le secteur A.S.Q., certains employés y contribuent, quoique faiblement.

Le régime d'assurance-salaire offert dans le secteur public prévoit une durée de prestations pouvant aller jusqu'à 2 ans. Cette durée est moindre dans le secteur A.S.Q., où elle varie de 6 mois à un an selon la catégorie d'emplois. Elle explique,

en partie, la différence dans les coûts entre les secteurs. De plus, dans le secteur A.S.Q., les travailleurs bénéficient moins de cette protection, les employés étant plutôt couverts par un régime de congés de maladie.

En effet, certains régimes de congés de maladie du secteur A.S.Q. couvrent une période pouvant aller jusqu'à 6 mois. Il s'agit dans ce cas, d'une continuation du salaire en période d'absence. La méthodologie utilisée pour évaluer la rémunération globale tient compte du coût de ce type de régime de congés de maladie lors du calcul du temps chômé et payé. Il est donc important de voir le lien entre les différents régimes de protection en cas de maladie et d'accident. Ces régimes sont généralement coordonnés entre eux quant à la durée et à la protection offerte.

#### Assurances-invalidité longue durée

Même si ce régime représente un faible coût pour l'employeur du secteur A.S.Q. (0,2 % du salaire), il demeure plus avantageux pour les salariés de ce secteur. En effet, l'assurance-invalidité longue durée du secteur public n'est pas financée par l'employeur.

Par ailleurs, la valeur totale de ce dernier régime est plus faible que celle du secteur A.S.Q. (voir figure 9). Les deux facteurs expliquant cet écart sont la plus faible participation des employés (il s'agit d'un régime facultatif) et le délai de carence de 2 ans avant de pouvoir bénéficier de la protection. La durée du délai dans le secteur public s'explique par la coordination de ce régime avec celui de l'assurance-salaire. Dans le secteur A.S.Q., ce délai varie entre 6 mois et un an, et cela en fonction également du régime d'assurance-salaire ou du régime de congés de maladie.

#### Congés de maternité

Les congés de maternité sont relativement importants dans le secteur public. Le coût de ces congés, exprimé en pourcentage du salaire, est près de 2 fois et demi supérieur à celui calculé pour les A.S.Q. En effet, le secteur public offre une durée de prestations plus longue, soit 20 semaines comparativement à une durée moyenne chez les A.S.Q. de 13 semaines. Également, le taux de rémunération lors du congé est plus élevé. Toutefois, l'écart entre les deux secteurs provient principalement de la faible fréquence de ces régimes chez les autres salariés québécois (A.S.Q.).

#### Régimes étatiques

Les régimes étatiques analysés sont ceux de la Régie des rentes du Québec, de la Régie d'assurance-maladie, de la Commission de la santé et

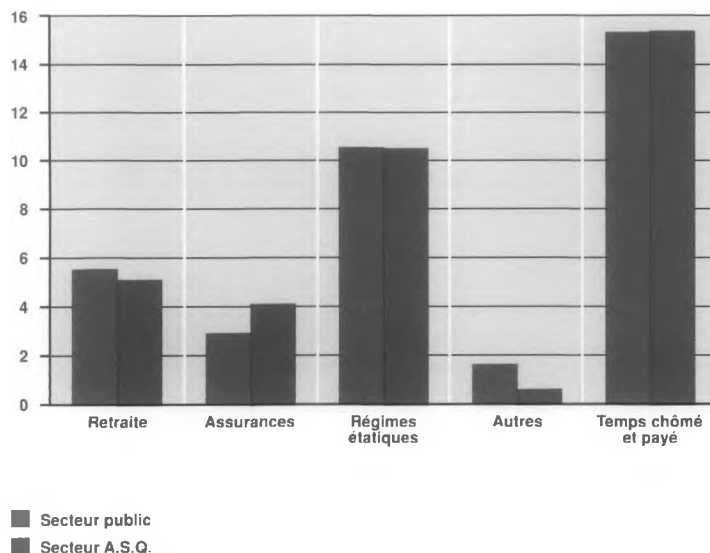
de la sécurité du travail ainsi que de l'assurance-chômage. Malgré la valeur importante de ces régimes, soit 10,5 % du salaire, ils n'ont pas d'impact dans la comparaison entre les deux secteurs puisqu'ils donnent les mêmes résultats, les caractéristiques des régimes étant les mêmes pour les deux secteurs selon la méthode des coûts simulés.

#### Total de la rémunération indirecte

Pour la rémunération indirecte, composée principalement des régimes de retraite, d'assurances et des régimes étatiques, les coûts des régimes des A.S.Q., qui représentent 19,9 % du salaire, sont sensiblement équivalents aux coûts du secteur public, à 19,5 %. Toutefois, cette équivalence cache une différence importante dans les types de régimes d'avantages sociaux offerts dans les deux secteurs.

Par ailleurs, l'ensemble des régimes d'assurances représente un coût pour l'employeur équivalent à 4,1 % du salaire dans le secteur A.S.Q. comparativement à 2,9 % dans le secteur public (voir figure 10). Les autres régimes (retraite et compensation de congés de maternité) ainsi que les remboursements des congés de maladie (rémunération directe) sont plus généreux dans le secteur public quoique l'écart soit moins important surtout pour le régime de retraite.

**Figure 10**  
Regroupement des avantages sociaux et des conditions de travail, selon les types de régimes (coût à l'employeur), méthode des coûts simulés, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteurs: public et A.S.Q. (en % du salaire)



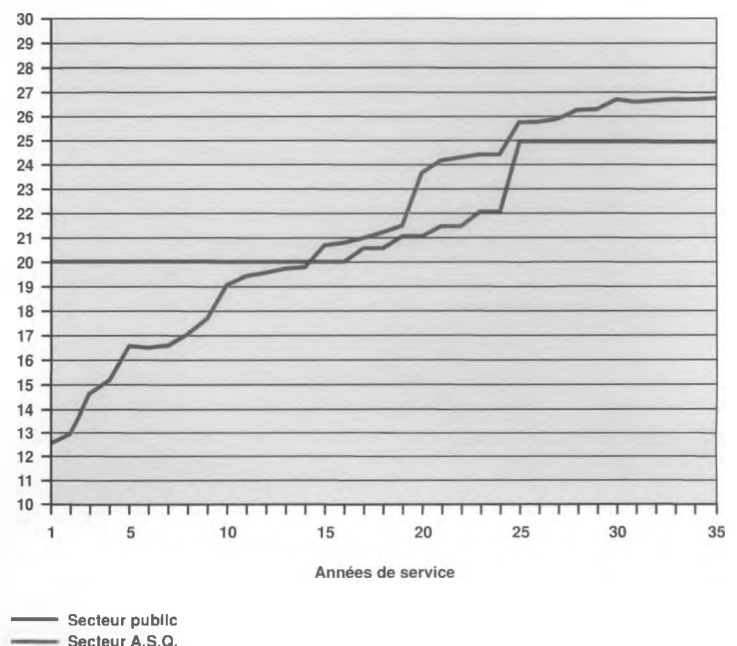
#### 3.2.3. Le temps chômé et payé

Pour les fins de l'analyse, le temps chômé et payé a été calculé en proportion des heures régulières de travail, ce qui permet d'en exprimer la valeur en pourcentage du salaire annuel.

#### Congés annuels

Les congés annuels constituent l'élément du temps chômé ayant la plus grande valeur. Lorsqu'on évalue ce régime sur l'ensemble de la carrière d'un employé, le régime du secteur public est plus généreux que celui du secteur A.S.Q.; l'écart n'est toutefois pas très élevé. En effet, la valeur des congés annuels dans le secteur public représente 8,1 % du salaire comparativement à 7,5 % du salaire dans le secteur A.S.Q.

**Figure 11**  
Durée du congé annuel par année de service, secteurs: public et A.S.Q. (en jours ouvrables)



Il existe des différences importantes dans les caractéristiques des régimes. Les régimes du secteur public sont en effet plus généreux pour les salariés ayant moins de 15 années de service car ils offrent 4 semaines de congé dès la première année de service complétée (voir figure 11). Par contre, les régimes du secteur A.S.Q. sont plus avantageux pour les salariés comptant 15 ans de service et plus.

### Jours fériés

Le nombre de jours fériés est similaire dans les deux secteurs, ce qui explique pourquoi les coûts sont presque égaux. Ces derniers sont de 5 % dans le secteur public et de 4,8 % pour les A.S.Q. Dans le secteur public, le nombre de jours fériés est de 13 jours tandis qu'il est, en moyenne, de 12,5 jours dans le secteur A.S.Q.

### Congés de maladie

Comme cela a été souligné, les différences dans le coût des congés de maladie doivent être interprétées en tenant compte des régimes d'assurance-salaire. Par exemple, le coût des congés de maladie du secteur A.S.Q. est plus élevé puisque certains de ces régimes tiennent lieu d'assurance-salaire pour une durée pouvant atteindre jusqu'à un an.

Le calcul des coûts simulés repose sur des taux d'utilisation identiques dans les secteurs public et A.S.Q. Toutefois, ces taux varient d'une catégorie d'emplois à l'autre. Par exemple, pour les A.S.Q., les catégories des employés de bureau et des techniciens sont celles où le coût de ce régime est le plus élevé, entre autres raisons, parce qu'il y a chez celles-ci une plus grande utilisation des congés de maladie. Les taux d'utilisation sont également élevés chez les employés d'entretien et service. Par contre, le coût y est moins important car une grande partie des employés de cette catégorie ne sont pas couverts par un régime de congés de maladie mais plutôt par un régime d'assurance-salaire.

### Congés de paternité

Le régime de congé de paternité du secteur public est plus généreux que celui du secteur A.S.Q. Il offre 5 jours ouvrables à tous ses employés. Ce type de régime se retrouve moins fréquemment dans le secteur A.S.Q. et, lorsqu'il est offert, il accorde entre 2 et 3 jours de congés. Néanmoins, ce régime a une faible valeur dans les deux secteurs, moins de 0,1 % du salaire, en raison de son utilisation peu fréquente.

### Congés sociaux

Les congés sociaux regroupent les congés accordés lors d'un mariage ou d'un deuil. Dans les deux cas, le secteur public est plus généreux en termes de jours ouvrables alloués. Le coût pour ces congés est cependant inférieur à 0,1 % du salaire dans l'un et l'autre des secteurs.

### Total du temps chômé et payé

Pour l'ensemble des catégories d'emplois, la valeur totale du temps chômé et payé est similaire dans les deux secteurs (voir figure 10). Ainsi, l'avance du secteur public pour les congés an-

nuels, sociaux, de paternité et les jours fériés est contrebalancée par la valeur plus importante des congés de maladie dans le secteur A.S.Q. Il faut noter que la seule catégorie qui se distingue est celle des employés d'entretien et service; la valeur du temps chômé et payé est supérieure dans le secteur public. C'est la valeur plus faible des congés de maladie chez les A.S.Q., pour cette catégorie, qui cause cette distinction.

### Ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail

L'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail, qui coûte 35,7 % du salaire au secteur public, en coûterait 35,6 % si les régimes des A.S.Q. étaient appliqués à ses employés. L'analyse selon les catégories d'emplois montre que la valeur des régimes des A.S.Q. est équivalente en général à celle du secteur public.

Même si les avantages sociaux et les conditions de travail représentent des valeurs presque identiques, il demeure quelques différences dans les types de régimes offerts. Le secteur A.S.Q. fournit notamment une meilleure couverture pour les assurances et ce, particulièrement, pour les régimes d'assurance soins-dentaires et d'assurance-maladie complémentaire.

Lorsqu'il s'agit de protection en cas de maladie ou d'accident de courte durée, le régime privilégié dans le secteur A.S.Q. est, en général, celui des congés de maladie. Dans le secteur public, le régime mixte, régime dont une partie est en congés de maladie et une autre en assurance-salaire, est la norme. Les coûts de ces deux régimes sont égaux entre les secteurs, soit 4,5 %. Toutefois, le secteur public offre un remboursement pour les congés de maladie non utilisés, caractéristique peu fréquente chez les A.S.Q.

Quant à la protection de longue durée, le secteur A.S.Q. jouit d'une avance en raison d'une contribution de l'employeur, contribution inexistante dans le secteur public. Pour le temps chômé et payé, les coûts sont similaires entre les deux secteurs.

Ainsi, selon les données disponibles, l'indice de rémunération globale est peu influencé par les avantages sociaux et le temps chômé et payé. Les salaires et les heures normales de travail sont les éléments déterminants des résultats globaux.

Dans chacune des catégories d'emplois, la valeur de la rémunération globale des salariés du secteur public est supérieure à celle qu'ils obtiendraient s'ils étaient assujettis aux régimes offerts aux autres salariés québécois (A.S.Q.).

## Les sources et la méthodologie

Plusieurs étapes sont nécessaires pour appliquer la méthode des coûts simulés. Dans un premier temps, des régimes types<sup>19</sup> représentatifs des régimes des secteurs public et A.S.Q. sont définis. Par la suite, le coût qu'il faudrait engager pour offrir ces régimes types à la population du secteur public est estimé. Pour les A.S.Q., la valeur des régimes types est pondérée selon la proportion des employés couverts par ces divers régimes.

Pour cette méthode de calcul, des hypothèses actuarielles et des méthodes d'estimation uniformes sont utilisées. De cette façon, on mesure la valeur intrinsèque des régimes différents, et non le coût associé à certaines variables, y compris les variables de nature démographique qui peuvent affecter les dépenses encourues par l'employeur pour une période donnée.

## Les sources des données

Comme dans l'approche des déboursés, la composante salariale<sup>20</sup> provient de l'enquête du C.R.S.M.T. qui fournit également les données sur la durée normale des heures de travail des secteurs public et A.S.Q.

Quant à l'information sur les caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail du secteur public, elle est obtenue du Conseil du trésor du Québec, de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (C.A.R.R.A.) et de l'analyse des conventions collectives du secteur public effectuée par l'I.R.I.R. Les caractéristiques sont celles qui étaient en vigueur en 1988.

Tous les régimes types des A.S.Q., à l'exception des régimes étatiques, ont été bâtis principalement à partir de l'enquête sur les fréquences et les caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail du C.R.S.M.T.<sup>21</sup> Pour la première fois, ces données sont tirées uniquement du marché québécois et réfèrent au 1er janvier 1988. La Régie des rentes du Québec et la firme d'actuaire impliquée dans les traitements actuariels des coûts simulés sont parmi les autres sources de données utilisées.

Les données permettant de décrire la population du secteur public proviennent du Conseil du trésor du Québec et de la C.A.R.R.A. La période de référence de ces caractéristiques, telles que l'âge et l'ancienneté ainsi que le nombre de salariés et le salaire moyen par catégorie d'emplois, s'étend

du 1er juillet 1986 au 30 juin 1987. Il est à noter que les caractéristiques utilisées sont celles des effectifs réguliers, mesurés en équivalents à temps complet.

Comme l'exige la méthode des coûts simulés, les taux d'utilisation pour les congés de maladie, l'assurance-salaire et les congés parentaux sont identiques dans les secteurs public et A.S.Q. Ils sont ceux observés dans le secteur public au cours de la période de juillet 1985 à juin 1986, des données plus récentes n'étant pas disponibles.

## Les traitements actuariels

Tous les avantages sociaux et les conditions de travail ont été évalués par la méthode actuarielle de la prime nivelée depuis l'âge d'entrée. Cette méthode consiste à estimer la valeur présente de toutes les prestations prévues pour un employé, en vertu d'un régime donné pour toute la durée de sa carrière. Cette valeur est établie sur une base annuelle, soit sous forme d'une prime fixe dans le cas des bénéfices dont la valeur n'est pas reliée au niveau salarial, soit en proportion du salaire pour les régimes dont les avantages le sont. Le calcul effectué tient compte de facteurs tels que les probabilités de départ et de décès, des taux d'inflation et d'intérêt ainsi que des taux d'augmentation de salaire.

Les évaluations sur la base de la méthode de la prime nivelée depuis l'âge d'entrée ont été basées sur 24 profils types de salariés du secteur public, soit un salarié et une salariée de chacune des 4 catégories d'emplois de ses trois sous-secteurs<sup>22</sup>.

Les hypothèses démographiques et économiques utilisées dans l'évaluation des régimes de retraite sont celles qui sont couramment employées par la C.A.R.R.A. dans l'évaluation du R.R.E.G.O.P., à l'exception de certaines hypothèses complémentaires qui ont été fournies par la firme d'actuaire<sup>23</sup>.

19. Les caractéristiques détaillées des régimes types sont aux annexes F et G.

20. Pour respecter la logique complète des coûts simulés, il faudrait en arriver à imputer à la population du secteur public les politiques salariales applicables aux A.S.Q. Les données requises pour effectuer cette simulation ne sont pas disponibles actuellement.

21. Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, *Avantages sociaux et conditions de travail, Fréquences et caractéristiques*, Québec, 1988.

22. Les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail sont déterminés par 24 profils types. Les résultats sont pondérés au niveau des catégories d'emplois selon l'importance relative des profils dans ces catégories. Ces nouveaux résultats sont ensuite intégrés au salaire moyen des emplois repères. Les profils types des salariés sont présentés à l'annexe H.

23. Les principales hypothèses utilisées dans l'évaluation actuarielle sont présentées à l'annexe I.



## Conclusion sur l'ensemble des A.S.Q.

L'analyse des résultats relatifs à l'état de la rémunération pour l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.) permet de dégager certaines conclusions générales. Ainsi, le secteur public démontre une avance sur le secteur A.S.Q. en ce qui a trait à la rémunération globale. Selon la méthode des déboursés, cette avance du secteur public s'établit à 4 points de pourcentage alors qu'avec la méthode des coûts simulés, elle est de 3 points de pourcentage. Cette avance varie par ailleurs de 2 à 8 points de pourcentage selon les catégories d'emplois.

La différence dans les heures de présence au travail entre les deux secteurs agit de façon particulièrement marquée et occasionne l'avance de la rémunération globale du secteur public. En effet, les indices salariaux et ceux de la rémunération annuelle (rémunération directe et avantages sociaux) dégagent une parité entre les deux secteurs pour l'ensemble des emplois repères et ce, selon les deux méthodes utilisées. C'est principalement l'effet des heures régulières de travail plus nombreuses chez les A.S.Q. qui détermine l'avance du secteur public.

Au plan salarial, une avance du secteur public est constatée seulement chez les professionnels. Cette avance est principalement concentrée dans les emplois de niveau de fonctionnement autonome. Ces emplois regroupent 80 % des effectifs de la catégorie. Les changements récents au système de classification des professionnels expliquent en grande partie les résultats constatés.

Par ailleurs, il est à noter que 49 % des effectifs du secteur public sont concentrés dans 18 emplois repères sur 74 pour lesquels il y a un constat de parité salariale entre les deux secteurs. Cependant, les autres salariés québécois sont en avance sur le secteur public dans 39 emplois repères sur 74, soit 53 % des emplois appariés.

L'ajout des remboursements de congés de maladie et de la rémunération indirecte aux salaires, pour obtenir la rémunération annuelle, ne crée généralement pas de changements marqués aux indices.

Une analyse plus détaillée des avantages sociaux et conditions de travail, selon l'une et l'autre des méthodes retenues, permet de mieux comprendre ces résultats. En effet, le coût des avantages sociaux et des conditions de travail exprimé en pourcentage du salaire est similaire dans les secteurs public et A.S.Q. Ces régimes représentent 33,1 % du salaire dans le secteur public et 31,8 % dans le secteur A.S.Q., selon la méthode des déboursés, alors que ces pourcentages s'établissent respectivement à 35,7 % et 35,6 %, selon la méthode des coûts simulés.

Il existe cependant des différences importantes entre les deux secteurs dans les types de régimes offerts. Ainsi, le secteur A.S.Q. offre globalement une meilleure protection au plan des assurances, principalement avec ses régimes d'assurance-maladie complémentaire et d'assurance soins-dentaires. Les régimes de congé de maternité sont par contre plus avantageux dans le secteur public. De plus, les employés du secteur public peuvent bénéficier d'un remboursement pour les congés de maladie non utilisés, ce qui se rencontre moins fréquemment chez les A.S.Q.



Au chapitre 1, la comparaison des salaires et de la rémunération globale des emplois repères portait sur le secteur public et celui des autres salariés québécois (A.S.Q.) dans son ensemble. La rémunération globale des emplois repères dans le secteur A.S.Q. était donc évaluée pour l'ensemble des secteurs de l'activité économique notamment le secteur privé et le secteur «autre public» et en tenant compte à la fois des employés syndiqués et non syndiqués.

Les recherches récentes de l'I.R.I.R. sur la précision des résultats lui permettent maintenant d'émettre des constats sur la comparaison entre le secteur public et différents segments du marché du travail. Toutefois, l'état d'avancement actuel des travaux ne permet pas de dissocier l'impact des avantages sociaux de celui des heures de présence au travail au niveau de la rémunération globale. L'effet conjugué des deux éléments sera alors analysé.

Une première section est consacrée à l'analyse des indices relatifs aux secteurs privé et «autre public». La seconde section présente une analyse selon la syndicalisation du marché du travail dans son ensemble. Enfin, les autres segments résultant du croisement de la syndicalisation et des secteurs privé et «autre public» sont traités dans la troisième section. L'annexe J fournit les nombres d'emplois repères et d'effectifs associés à chacun des segments du marché du travail.

## 1. Les salaires et la rémunération globale des A.S.Q. dans les secteurs privé et «autre public»

Les secteurs privé et «autre public» sont les deux premiers sous-secteurs d'activité économique qui servent d'étalon de comparaison pour situer le secteur public. Le tableau 7 présente les indices des salaires et de la rémunération globale par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères.

### 1.1. Les A.S.Q. du secteur privé

L'examen des résultats pour l'ensemble des emplois repères révèle une parité salariale entre le secteur public et le secteur privé. La valeur de l'indice, estimé à 98, pourrait réellement se situer entre les bornes 96 et 101 de l'intervalle de confiance (voir figure 12). Le secteur public est cependant en avance pour la rémunération globale avec un indice de 90<sup>24</sup>.

Cette situation de parité entre les salaires des deux secteurs est nettement influencée par les catégories d'emplois «Techniciens» et «Employés de bureau». Ces 2 catégories, pour lesquelles les secteurs sont aussi à parité, couvrent 62 % des effectifs du secteur public. Les indices salariaux sont estimés à 101 [intervalle de confiance (97-105)] pour les techniciens et 100 [intervalle de confiance (98-102)] pour les employés de bureau.

24. La précision de l'indice salarial est utilisée pour déterminer le statut des secteurs par rapport à la rémunération globale.

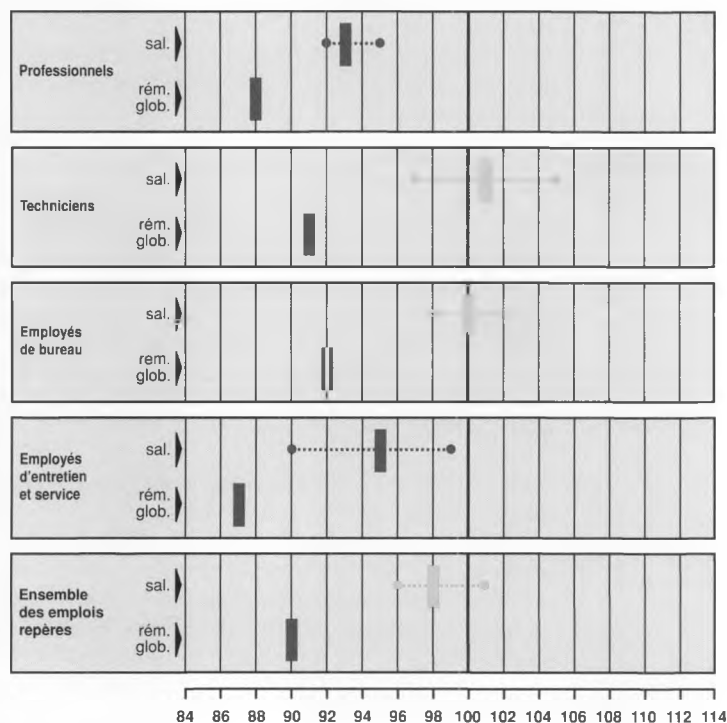
**Tableau 7**  
**Indices des salaires et de la rémunération globale, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. privé/public et A.S.Q. «autre public»/public (secteur public = 100)**

Catégories	Indices des salaires	A.S.Q. privé	Indices de la rémunération globale	Indices des salaires	A.S.Q. «autre public»	Indices de la rémunération globale
		Intervalle de confiance des salaires (90 %)			Intervalle de confiance des salaires (90 %)	
Professionnels	93	( 92-95 )	88	101	(100-103)	102
Techniciens	101	( 97-105)	91	101	( 99-103)	101
Employés de bureau	100	( 98-102)	92	105	(103-106)	105
Employés d'entretien et service	95	( 90-99 )	87	110	(108-111)	107
Ensemble des emplois repères	98	( 96-101)	90	105	(104-107)	105

Figure 12

Indices des salaires et de la rémunération globale<sup>a</sup>, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs:

A.S.Q. privé/public (secteur public = 100)



■ Avance du secteur public  
 ■ Parité entre les deux secteurs  
 ■ Retard du secteur public  
 ● --- ● Intervalles de confiance<sup>b</sup>

a Les intervalles de confiance des résultats salariaux guident l'interprétation des indices de la rémunération globale.

b Les intervalles ont un niveau de confiance de 90%.

Toutefois, les indices de rémunération globale, évalués à 91 pour les techniciens et 92 pour les employés de bureau, démontrent une avance évidente du secteur public par rapport au secteur privé. Une parité ayant été constatée pour les salaires, les écarts au niveau de la rémunération globale ne peuvent résulter que de l'effet des avantages sociaux et des conditions de travail qui sont plus intéressants dans le secteur public.

Les professionnels et les employés d'entretien et service du secteur public bénéficient, pour leur part, de salaires plus avantageux que ceux du secteur privé. Les indices salariaux sont de 93 et 95 respectivement. Les intervalles de confiance sont sous la barre du 100 dans les deux cas, ce qui traduit une avance réelle du secteur public pour ces 2 catégories d'emplois qui totalisent 38 % des employés de ce secteur.

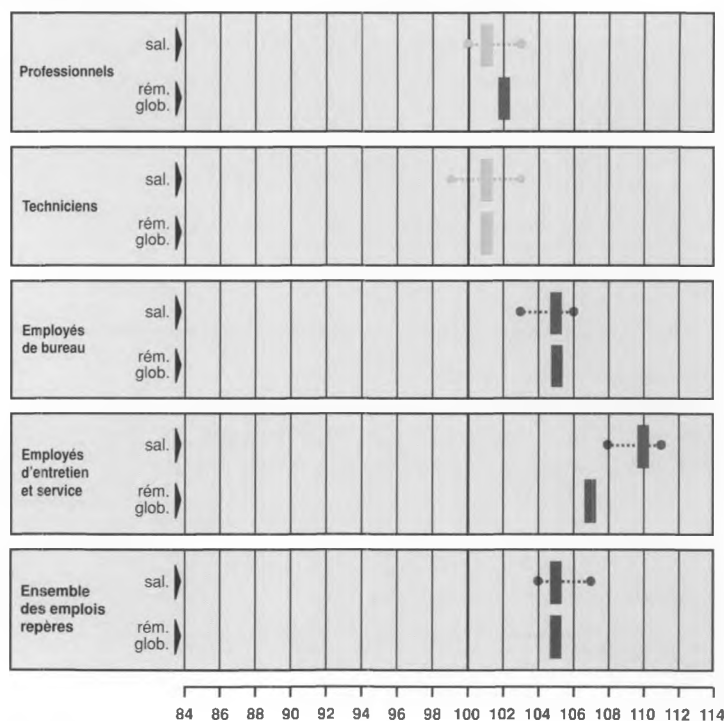
D'autre part, la prise en compte des avantages sociaux et des conditions de travail, notamment le temps de présence au travail, procure aux professionnels et aux employés d'entretien et service du secteur public une avance plus grande sur leurs homologues du secteur privé. En effet, l'indice de rémunération globale est évalué à 88 pour les professionnels et à 87 pour les employés d'entretien et service.

## 1.2. Les A.S.Q. du secteur «autre public»

La comparaison entre le secteur public et le segment «autre public» est essentiellement caractérisée par le retard du secteur public au niveau des salaires et de la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères (voir figure 13). L'indice salarial de l'ensemble des emplois repères est évalué à 105 (il devrait en toute probabilité se situer entre 104 et 107). De plus, l'indice de rémunération globale égal à 105 maintient l'écart entre les secteurs public et «autre public».

Figure 13

Indices des salaires et de la rémunération globale<sup>a</sup>, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. «autre public»/public (secteur public = 100)



■ Avance du secteur public  
 ■ Parité entre les deux secteurs  
 ■ Retard du secteur public  
 ● --- ● Intervalles de confiance<sup>b</sup>

a Les intervalles de confiance des résultats salariaux guident l'interprétation des indices de la rémunération globale.

b Les intervalles ont un niveau de confiance de 90%.

La grande similitude dans la valeur des avantages sociaux et des conditions de travail entre ces secteurs explique que les indices de la rémunération globale et des salaires soient identiques.

Pour la catégorie des professionnels, les deux secteurs sont à parité pour les salaires, l'indice salarial estimé à 101 pouvant se situer entre 100 et 103 suivant l'intervalle de confiance. L'écart augmente seulement de 1 point de pourcentage par la prise en compte des avantages sociaux et des conditions de travail.

Un indice salarial estimé à 101 et pouvant se situer entre 99 et 103 traduit aussi une parité entre les secteurs public et «autre public» quant aux salaires des techniciens. L'ajout des avantages sociaux et des conditions de travail conduit à un indice de rémunération globale de 101, attestant ainsi que la valeur de ceux-ci ne varie pas d'un secteur à l'autre.

Toutefois, le secteur public accuse un retard pour les catégories «Employés de bureau» et «Entretien et service». Dans le premier cas, les indices des salaires et de la rémunération globale sont égaux à 105. Une fois de plus, l'écart entre les deux secteurs n'a pas été influencé par la prise en compte des avantages sociaux et des conditions de travail. Pour la catégorie des employés d'entretien et service, l'indice salarial est estimé à 110 et pourrait se situer, selon l'intervalle de confiance, entre 108 et 111. Contrairement aux autres catégories, celle-ci se distingue par une diminution de l'écart entre l'indice salarial et celui de la rémunération globale, ce dernier indice se situant à 107. Il existe donc une différence dans la valeur des avantages sociaux et des conditions de travail en faveur du secteur public.

## 2. Les salaires et la rémunération globale des A.S.Q. dans les secteurs syndiqué et non syndiqué

La syndicalisation constitue une autre ventilation du marché du travail pour laquelle il y a un intérêt marqué. Dans un premier temps, le secteur public est situé par rapport à celui des autres salariés québécois syndiqués. Il est par la suite comparé aux autres salariés québécois (A.S.Q.) non syndiqués.

### 2.1. Les A.S.Q. syndiqués

Pour l'ensemble des emplois repères, les autres salariés québécois (A.S.Q.) syndiqués bénéficient de salaires plus avantageux que ceux du secteur public. L'indice de salaire est évalué à 104 et peut, selon l'intervalle de confiance, se situer entre 102 et 106 (voir tableau 8). L'indice de rémunération globale de 101 indique que le secteur public rattrape son retard par de meilleurs avantages sociaux et conditions de travail pour se situer à parité avec les A.S.Q. syndiqués.

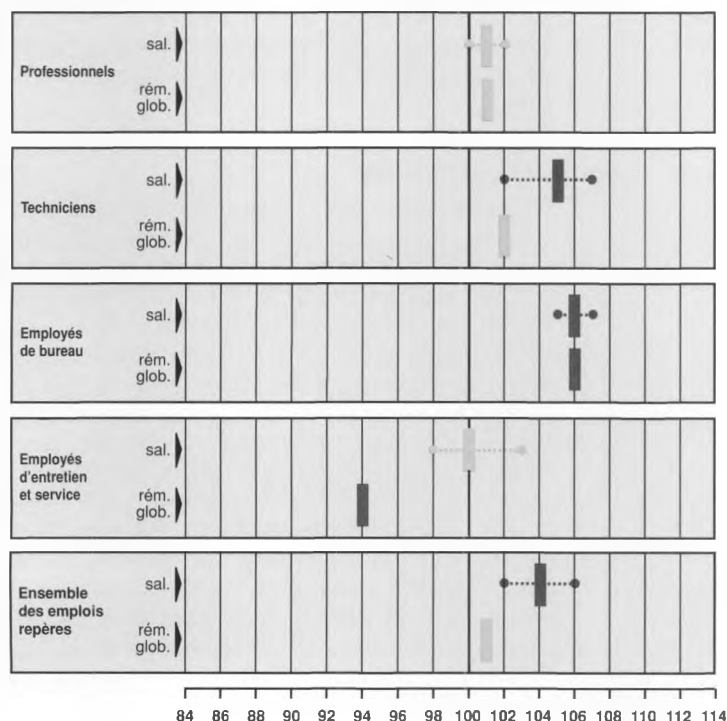
Pour les catégories des professionnels et des employés d'entretien et service, une parité salariale entre le secteur public et les autres salariés québécois (A.S.Q.) syndiqués est constatée. Les indices salariaux sont respectivement de 101 et 100 pour ces 2 catégories. Les deux secteurs demeurent à parité pour la rémunération globale des professionnels alors que le secteur public obtient une avance de 6 points de pourcentage dans le cas des employés d'entretien et service.

Les 2 autres catégories d'emplois, soit celles des techniciens et des employés de bureau, se caractérisent par une avance des autres salariés qué-

**Tableau 8**  
Indices des salaires et de la rémunération globale, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. syndiqué/public et A.S.Q. non syndiqué/public (secteur public = 100)

Catégories	Indices des salaires	A.S.Q. syndiqué		Indices des salaires	A.S.Q. non syndiqué	
		Intervalles de confiance des salaires (90 %)	Indices de la rémunération globale		Intervalles de confiance des salaires (90 %)	Indices de la rémunération globale
Professionnels	101	(100-102)	101	96	( 94-98 )	93
Techniciens	105	(102-107)	102	96	( 93-100)	88
Employés de bureau	106	(105-108)	106	96	( 94-98 )	87
Employés d'entretien et service	100	( 98-103)	94	89	( 84-95 )	80
Ensemble des emplois repères	104	(102-106)	101	94	( 91-97 )	86

**Figure 14**  
Indices des salaires et de la rémunération globale<sup>a</sup>,  
méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et  
pour l'ensemble des emplois repères, secteurs:  
A.S.Q. syndiqué/public (secteur public = 100)



■ Avance du secteur public  
■ Parité entre les deux secteurs  
■ Retard du secteur public  
● - - - ● Intervalles de confiance<sup>b</sup>

a Les intervalles de confiance des résultats salariaux guident l'interprétation des indices de la rémunération globale.

b Les intervalles ont un niveau de confiance de 90%.

bécois (A.S.Q.) syndiqués comme l'indiquent leurs indices salariaux respectifs estimés à 105 et 106. Le premier se situe entre 102 et 107 et le deuxième entre 105 et 108. Cette avance du secteur A.S.Q. syndiqué se maintient pour la rémunération globale des employés de bureau seulement, les techniciens obtenant la parité.

## 2.2. Les A.S.Q. non syndiqués

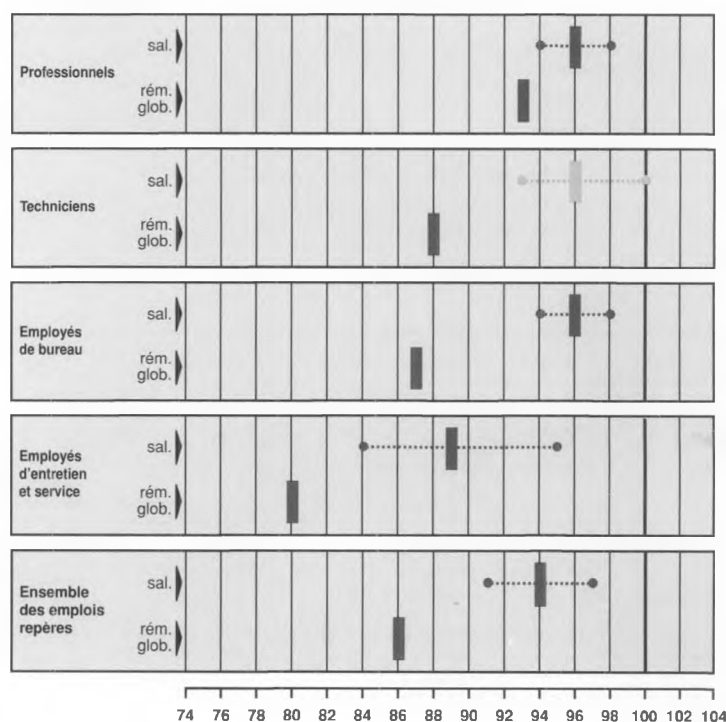
Pour l'ensemble des emplois repères, le tableau 8 révèle une nette avance du secteur public par rapport aux A.S.Q. non syndiqués, tant pour les salaires que pour la rémunération globale. L'indice salarial est évalué à 94 avec une possibilité qu'il se situe entre 91 et 97. L'ajout des avantages sociaux et conditions de travail creuse davantage cet écart avec un indice de rémunération globale de 86.

La situation dans les catégories d'emplois est très comparable à celle de l'ensemble des emplois

repères. L'avance du secteur public est particulièrement marquée dans la catégorie des employés d'entretien et service, avec un indice salarial de 89 et un indice de rémunération globale de 80. Les professionnels ainsi que les employés de bureau affichent un indice salarial commun de 96 et les intervalles de confiance associés à ces indices suivant la catégorie conduisent à la conclusion que l'avance du secteur public est effective. Les indices de rémunération globale de ces 2 catégories d'emplois sont respectivement de 93 et 87 indiquant l'existence de meilleurs avantages sociaux et conditions de travail dans le secteur public.

Pour les techniciens, les deux secteurs sont à parité; l'indice salarial estimé à 96 se situe en réalité entre 93 et 100. Toutefois, comme pour les autres catégories, le secteur public obtient une avance au niveau de la rémunération globale avec un indice de 88.

**Figure 15**  
Indices des salaires et de la rémunération globale<sup>a</sup>,  
méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et  
pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q.  
non syndiqué/public (secteur public = 100)



■ Avance du secteur public  
■ Parité entre les deux secteurs  
■ Retard du secteur public  
● - - - ● Intervalles de confiance<sup>b</sup>

a Les intervalles de confiance des résultats salariaux guident l'interprétation des indices de la rémunération globale.

b Les intervalles ont un niveau de confiance de 90%.

### 3. Les salaires et la rémunération globale des A.S.Q. dans les autres segments

L'analyse des autres segments du marché du travail abordée dans cette section vise essentiellement à pousser plus loin la ventilation dans la comparaison des salaires et de la rémunération globale entre les secteurs en ajoutant le facteur de la syndicalisation aux secteurs privé et «autre public» déjà analysés. Contrairement à l'analyse des segments vue précédemment, celle-ci sera basée uniquement sur l'ensemble des emplois repères. Les différents indices des salaires et de la rémunération globale sont présentés au tableau 9.

**Tableau 9**  
**Indices des salaires et de la rémunération globale, selon les segments du marché, méthode des déboursés, pour l'ensemble des emplois repères**  
(secteur public = 100)

		Privé	«Autre public»	Ensemble A.S.Q.
Syndiqué	Indices des salaires	106	106	104
	Intervalles de confiance des salaires (90 %)	(103-109)	(105-107)	(102-106)
	Indices de la rémunération globale	99	106	101
Non syndiqué	Indices des salaires	94		94
	Intervalles de confiance des salaires (90 %)	(91-97)		(91-97)
	Indices de la rémunération globale	86		86
Ensemble syndiqué et non syndiqué	Indices des salaires	98	105	101
	Intervalles de confiance des salaires (90 %)	(96-101)	(104-107)	(99-103)
	Indices de la rémunération globale	90	105	96

Avec un indice salarial de 106, le secteur public accuse un retard réel sur le privé syndiqué au plan des salaires. Toutefois, la prise en compte des avantages sociaux et des conditions de travail ramène les deux secteurs à parité avec un indice de rémunération globale de 99.

La situation est cependant différente dans le segment «privé non syndiqué» pour lequel le secteur public affiche une avance réelle pour les salaires avec un indice de 94. De plus, l'indice de rémunération globale de 86 atteste que le secteur public offre de meilleurs avantages sociaux et conditions de travail.

Il ressort de l'analyse des résultats relatifs au segment «autre public», que le secteur public est en retard sur le secteur «autre public syndiqué» tant au niveau des salaires que de la rémunération globale. Dans ce segment, un indice de 106 est associé au salaire et à la rémunération globale.

Il importe de mentionner que 46 emplois repères seulement ont été appariés dans le secteur «autre public non syndiqué» alors que l'ensemble de l'étude porte sur 74 emplois. La comparaison des salaires et de la rémunération globale entre les deux secteurs n'est donc pas opportune.

### Conclusion sur les segments du marché du travail

L'Institut émet des réserves quant à l'imputation d'une relation de cause à effet entre les variables des segments du marché du travail A.S.Q. et les résultats obtenus. Il se peut que ces segments du marché dissimulent d'autres éléments explicatifs, tels que la taille des établissements ou encore les secteurs d'activité économique. Par exemple, il est possible que la syndicalisation des effectifs soit plus importante dans la grande entreprise que dans la petite, ou encore, dans les secteurs d'activité économique où la rémunération est plus élevée.

L'analyse des résultats relatifs à la segmentation des marchés, présentée dans ce chapitre, a révélé une avance du secteur public sur le secteur privé pour la rémunération globale. Suivant les catégories d'emplois, la prise en compte des avantages sociaux et des conditions de travail renforçait une avance déjà constatée au niveau des salaires, ou bien alors créait un écart en faveur du secteur public lorsqu'il y avait parité salariale.

D'autre part, le segment «autre public» offre des avantages sociaux et des conditions de travail similaires à ceux du secteur public. Le retard du secteur public au plan de la rémunération globale s'explique surtout par un retard au niveau des salaires, particulièrement marqué dans la catégorie des employés d'entretien et service.

L'avance du secteur public sur celui de l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.), constatée pour la rémunération globale, provient donc d'un retard sur le secteur «autre public» et d'une avance importante sur le privé. La même situation se retrouve dans chacune des catégories d'emplois.

Par ailleurs, l'étude de l'effet de la syndicalisation sur la comparaison de la rémunération révèle que

les indices salariaux et de rémunération globale varient suivant que les autres salariés québécois (A.S.Q.) sont syndiqués ou non. C'est ainsi qu'un retard du secteur public sur l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.) syndiqués a été cons-

taté au plan des salaires alors qu'il y a parité pour la rémunération globale. Comparé au secteur «A.S.Q. non syndiqué», le secteur public obtient cependant une avance tant pour les salaires que pour la rémunération globale.

## Les sources et la méthodologie

La comparaison des salaires et de la rémunération globale des emplois repères entre le secteur public et les différents segments du marché du travail, présentée dans ce chapitre, s'est faite sur la base des données estimées de l'enquête du C.R.S.M.T.<sup>25</sup> sur la rémunération globale des emplois repères au Québec en 1988<sup>26</sup>.

L'évaluation des indices des salaires et de la rémunération globale à des niveaux de ventilations très détaillés soulève cependant quelques problèmes. L'un d'eux est le risque d'erreurs qui existe dans l'obtention des résultats à partir des échantillons de taille réduite. À titre d'exemple, trois établissements seulement dans la ventilation «autre public non syndiqué» ont déclaré avoir des spécialistes en sciences physiques de niveau 3. Des doutes peuvent alors exister sur la précision des indices obtenus dans un tel contexte. Cette difficulté constitue la principale raison pour laquelle l'analyse selon les ventilations n'a pu être présentée par emploi repère.

D'autre part, tous les emplois repères faisant partie d'une certaine catégorie d'emplois ne se retrouvent pas nécessairement à chaque niveau de la segmentation du marché du travail A.S.Q. Ainsi, pour le secteur «privé syndiqué» 5 emplois repères seulement ont été appariés dans la catégorie des professionnels alors que l'ensemble de l'étude porte sur 21 emplois dans cette catégorie. Les résultats de certains segments ne sont donc présentés que pour l'ensemble des emplois repères et non par catégorie d'emplois.

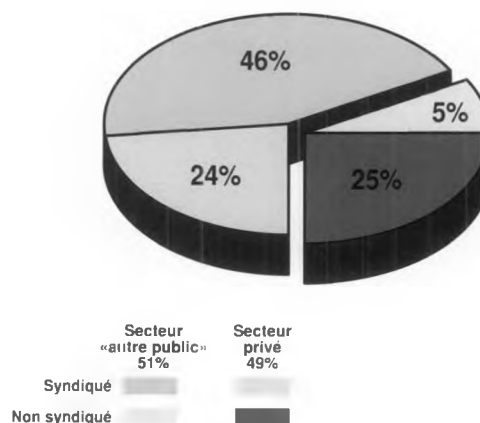
Le calcul des indices de la rémunération globale est basé sur la méthode des déboursés et utilise les mêmes éléments de rémunération que ceux de la comparaison faite au chapitre 1 entre les secteurs public et A.S.Q.

Pour le volet salarial, la répartition illustrée à la figure 16 indique que les segments «autre public» et privé comptent respectivement 51 % et 49 % des effectifs totaux, alors que les salariés syndiqués en regroupent 70 %.

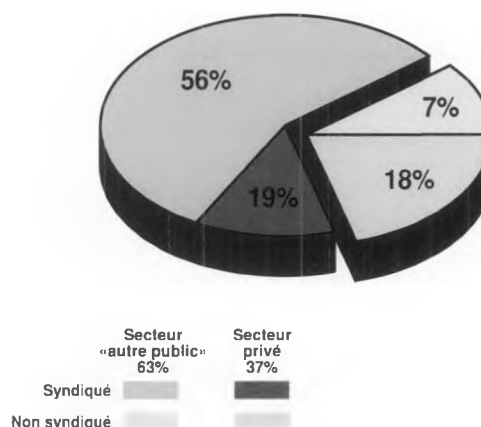
Les données sur les avantages sociaux utilisées pour le calcul de la rémunération globale, selon

la répartition illustrée à la figure 17, proviennent du regroupement «autre public» pour 63 % des effectifs alors que les salariés syndiqués en regroupent 75 %.

**Figure 16**  
Répartition des effectifs du secteur A.S.Q., selon la syndicalisation et le secteur d'activité, pour les données salariales



**Figure 17**  
Répartition des effectifs du secteur A.S.Q., selon la syndicalisation et le secteur d'activité, pour les données sur les avantages sociaux et les conditions de travail



25. Ministère du travail, Centre de recherche et de la statistique sur le marché du travail, *Enquête sur la rémunération globale des emplois repères au Québec en 1988*, Québec, 1988.

26. Les sections méthodologiques pour la comparaison salariale et la rémunération globale selon la méthode des déboursés énoncent en détail la provenance des données ainsi que les périodes de référence couvertes.

## **PARTIE II.**

### **L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION**





# CHAPITRE 1. L'environnement économique et le marché du travail

La croissance économique québécoise a été une des plus soutenues en Amérique du nord depuis la récession de 1982. Par contre, la politique monétaire restrictive de la Banque du Canada, occasionnant une remontée des taux d'intérêt à partir du deuxième trimestre de 1988 a freiné cette croissance. Seules les dépenses d'investissement ne semblent pas montrer de signes d'essoufflement.

Les prévisions pour les années 1989 et 1990 annoncent le prolongement du ralentissement de la croissance économique. Au Québec, la croissance du P.I.B. réel s'établirait autour de 2,5 % pour 1989 et 2,0 % pour 1990. Malgré ce ralentissement de l'activité économique, le taux d'inflation ne semble pas afficher les résultats anticipés et ce, surtout en Ontario et au Canada. Le recours à la taxation indirecte par les gouvernements fédéral et ontarien pour réduire leur déficit, alors que l'on s'attendait à une plus grande réduction des dépenses publiques, n'est pas étranger à cette situation.

Le taux de chômage du Québec après avoir atteint 9,4 % en 1988 devrait, selon les prévisions étudiées, demeurer sensiblement le même en 1989 et tendre vers 10 % en 1990. Malgré un taux de chômage élevé, les règlements salariaux du deuxième trimestre de cette année montrent une accélération de la croissance salariale, due en partie au règlement dans le secteur de la construction. Cette accélération pourrait influencer à la hausse les prochains règlements salariaux. La croissance de la rémunération des salariés se ferait au moment où les gains de productivité sont faibles.

## 1. L'évolution récente de l'économie québécoise

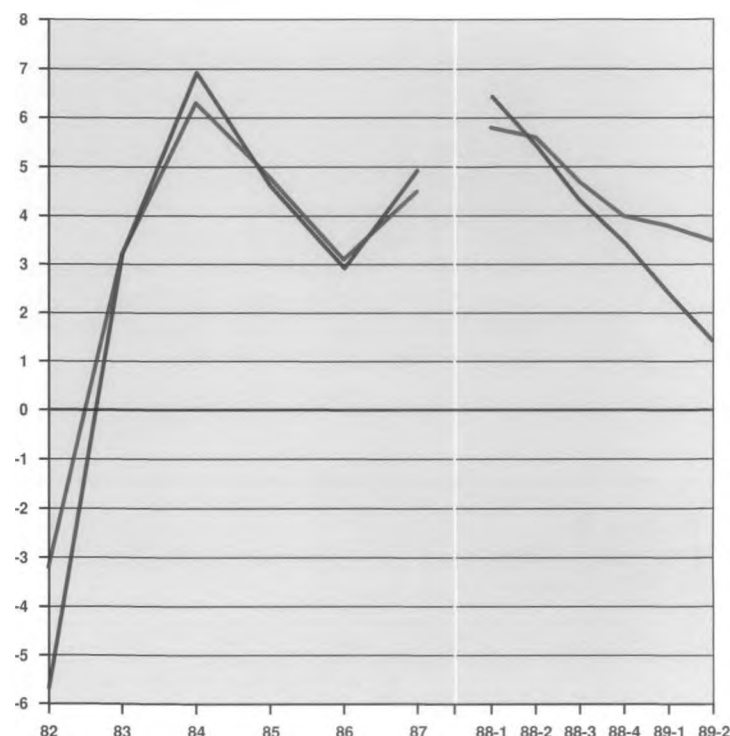
À l'instar de la majorité des pays industrialisés, le Québec a connu au cours des dernières années une croissance économique vigoureuse. Deux principales composantes de la demande intérieure ont soutenu cette croissance, soit la consommation et l'investissement.

Les dépenses de consommation, stimulées par la diminution des taux d'intérêt jusqu'en 1988, ont été une source importante de croissance économique. De plus, la croissance élevée du revenu personnel disponible, alimentée depuis 1988 par la phase 1 de la réforme fiscale du gouvernement fédéral et la réforme fiscale provinciale, a encouragé les dépenses de consommation des particuliers. Ces dernières ont augmenté à un rythme plus rapide que celui du revenu personnel disponible, entraînant ainsi un taux d'endettement élevé des consommateurs québécois.

La diminution des taux d'intérêt, depuis la fin de la dernière récession jusqu'au deuxième trimestre

de 1988, a également stimulé l'investissement des entreprises. D'autre part, le rythme de croissance soutenu de l'activité économique (voir figure 18) a créé un climat favorable à l'investissement privé en machinerie et équipement. La construction résidentielle a aussi été vigoureuse durant cette période.

**Figure 18**  
**Croissance du P.I.B. réel, au Québec et au Canada, de 1982 à 1989 (en %)**



**Erratum: Le P.I.B. canadien est à 2,5 % pour 89-2**

— Québec  
- - - Canada

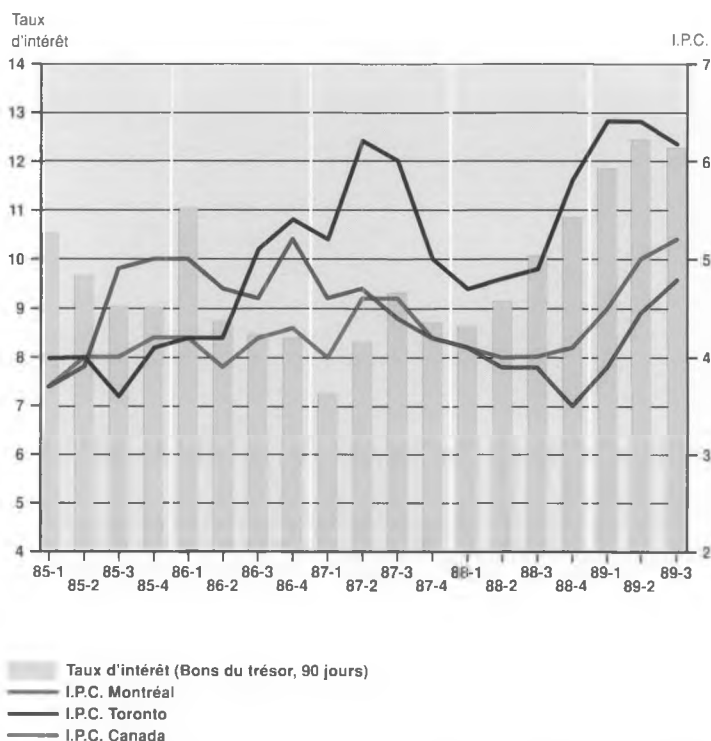
Pour 1988 et 1989, les données sont présentées trimestriellement.

La croissance économique a fait craindre à la Banque du Canada une reprise des poussées inflationnistes malgré la stabilité des prix de 1988. Celle-ci prévoyait que les deux facteurs modérateurs de l'inflation ne pourraient jouer longtemps un rôle aussi important. Effectivement, cette stabilité des prix s'explique en partie par la forte remontée de la valeur du dollar canadien et le fléchissement du prix de l'énergie. Cette situation a donc incité les autorités monétaires à adopter, dès le deuxième trimestre de 1988, une politique monétaire restrictive, créant ainsi une hausse des taux d'intérêt.

Les consommateurs ont réagi à cette montée des taux d'intérêt à la fin de l'année 1988 tandis que la croissance de l'investissement n'a pas semblé vouloir fléchir en 1988. Les mises en chantier ont, par contre, enregistré une baisse importante — près de 20 %. Selon le tableau 10, la croissance économique québécoise pour 1988, malgré cette hausse des taux d'intérêt, demeure forte (P.I.B. réel de 5,4 %). Toutefois, comme l'illustre la figure 18, les derniers trimestres de 1988 montrent des signes de ralentissement. La réaction des investisseurs et des consommateurs, moteurs de la croissance économique des dernières années, devenait donc importante à surveiller au début de l'année 1989.

Au premier trimestre de 1989, les ménages québécois continuent de freiner le rythme de leurs dépenses de consommation et ce, malgré une croissance du revenu personnel disponible élevée atteignant 8,1 %. Cette croissance s'explique en bonne partie par les remboursements d'impôt prévus par les réformes fiscales. La baisse des dépenses de consommation, accompagnée d'une hausse du revenu personnel disponible, explique la remontée du taux d'épargne pour les deux premiers trimestres de 1989.

**Figure 19**  
Évolution trimestrielle du taux d'intérêt et de l'I.P.C. de Montréal, de Toronto, et du Canada, de 1985 à 1989 (en %)



**Tableau 10**  
Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1985 à 1989

	1985	1986	1987	1988	1989 <sup>a</sup>
	Taux de croissance réelle (1981 = 100)				
P.I.B.	4,6	3,0	5,8	5,4	2,3
Consommation	5,3	3,1	5,7	4,1	2,9
Revenu personnel disponible	2,5	0,3	5,0	4,8	8,1
Investissement privé et public	9,2	-1,0	4,7	15,7	11,2
Dépenses courantes des gouvernements en biens et services	5,3	-2,0	-1,7	3,2	1,8
I.P.C.	4,3	4,8	4,3	3,7	5,2 <sup>b</sup>
	Niveau				
Taux d'épargne (%)	12,03	9,66	9,03	9,47	12,7
Taux d'intérêt (%) (Bons du trésor 90 jours)	9,6	9,2	8,4	9,7	12,3 <sup>b</sup>
Mises en chantier (nombre)	48,1	59,2	72,8	58,3	40,4 <sup>b</sup>
Taux de change (dollar canadien en dollar américain)	0,73	0,71	0,75	0,81	0,85 <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Six premiers mois de 1989.

<sup>b</sup> Troisième trimestre de 1989.

Source: Conference Board, données révisées.

La persistance des taux d'intérêt élevés semble avoir peu d'effet sur l'investissement et ce, principalement sur les projets des grandes entreprises. Les dépenses d'investissement privé et public, comme l'indique le tableau 10, atteignent pour les deux premiers trimestres de 1989 un taux de croissance de plus de 13 %. En outre, selon l'enquête de Statistique Canada sur les investissements privés et publics, les dépenses d'immobilisation, excluant l'habitation, devraient augmenter au Québec à 20 % pour l'année 1989. Une telle croissance de l'investissement ne s'était pas vue depuis la reprise économique de 1982. La construction résidentielle, par contre, continue de chuter et enregistre au troisième trimestre de 1989 une baisse de plus de 20 %.

La diminution des taux d'intérêt aux États-Unis depuis le mois de juin 1989, alors que les taux canadiens n'ont pas encore commencé à descendre, crée des pressions à la hausse sur le dollar canadien qui, au troisième trimestre de 1989, affiche une valeur de 0,85 \$ américain. Cette valeur élevée de la devise canadienne diminue les exportations et vient ralentir la croissance économique. La politique monétaire restrictive de la Banque du Canada des derniers trimestres a eu un impact

plus important au Québec qu'en Ontario et au Canada. Toutefois, ce ralentissement économique est freiné par la vigueur de l'investissement et celui-ci devient, par le fait même, l'élément du dynamisme économique pour 1989.

Malgré les signes d'essoufflement du rythme de la croissance économique, les progrès concernant la stabilisation du taux d'inflation sont quelque peu décevants et ce, surtout pour le Canada et l'Ontario, comme l'indique la figure 19. L'utilisation de la taxation indirecte par le gouvernement fédéral lors du dernier budget pour réduire son déficit, soit l'augmentation de la taxe de vente de 11 % à 13,5 % et la hausse de certaines taxes d'accise, a entraîné des pressions supplémentaires sur le niveau des prix. En Ontario, le gouvernement a également eu recours à la taxation indirecte créant aussi des pressions sur le taux d'inflation. De plus, la croissance du coût de l'énergie au Canada, qui n'était que de 0,6 % en 1988, connaît un nouveau regain et se situe au mois de juillet 1989 à plus de 4 %. Ces effets combinés ont poussé le taux d'inflation canadien au-delà du seuil de 5 %, seuil qui n'avait pas été franchi depuis 5 ans. Cette situation devrait retarder l'assouplissement de la politique monétaire de la Banque du Canada.

**Tableau 11**  
**Principaux indicateurs du marché du travail**  
**du Québec, de 1985 à 1989**

	1985 %	1986 %	1987 %	1988 %	1989 <sup>a</sup> %
Croissance de la population active	1,7	1,1	2,5	1,8	1,3
Taux d'activité	62,1	62,4	63,3	64,0	64,1
Croissance de l'emploi	2,8	2,1	3,3	2,8	1,4
Taux de chômage	11,8	11,0	10,3	9,4	9,3
Taux d'augmentation moyen annuel du salaire de base des conventions collectives <sup>b</sup>					
— nominal	3,7	3,6	4,4	4,3	5,4
— réel	-0,6	-1,2	0,1	0,6	1,0
Rémunération hebdomadaire moyenne, excluant le temps supplémentaire <sup>c</sup>					
— nominale	3,3	2,5	2,4	5,0	3,3
— réelle	-1,0	-2,3	-1,9	1,3	-1,1
Productivité <sup>d</sup>	1,8	0,9	2,5	2,6	0,6
Coût unitaire de main-d'oeuvre <sup>d</sup>	2,5	3,7	3,8	3,7	5,8

<sup>a</sup> Trois premiers trimestres de 1989.

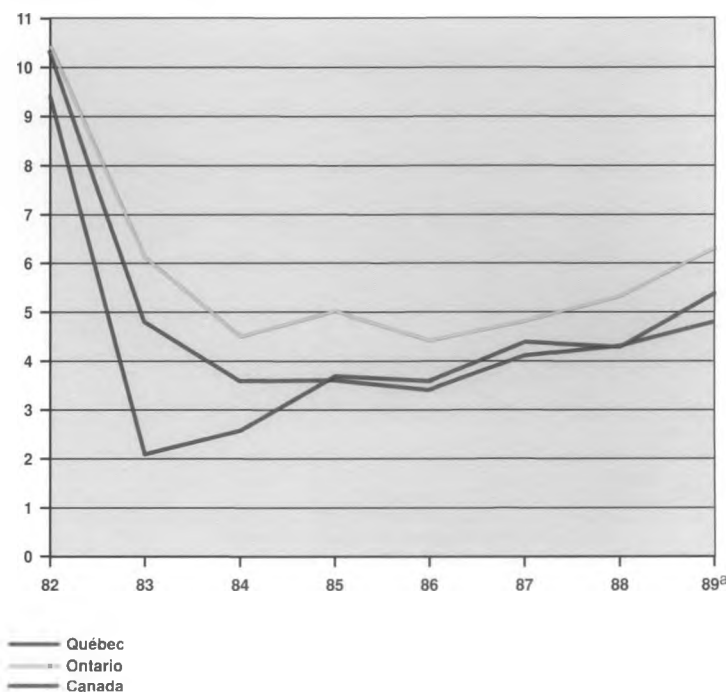
<sup>b</sup> Travail Canada, 500 employés et plus, deux premiers trimestres de 1989.

<sup>c</sup> Deux premiers trimestres de 1989.

<sup>d</sup> Calcul effectué par l'I.R.I.R., deux premiers trimestres de 1989.

Le redressement du marché du travail du Québec a été relativement lent, malgré une croissance économique soutenue au cours des dernières années. Comme l'indique le tableau 11, le taux de chômage québécois atteint en 1988, 9,4 % et ne semble pas vouloir descendre plus bas en 1989. Pour cette même période, il descend jusqu'à 5,0 % en Ontario et à 7,5 % au Canada (voir annexe M).

**Figure 20**  
**Croissance nominale du taux de base des conventions collectives du Canada, de l'Ontario et du Québec, de 1982 à 1989 (en %)**

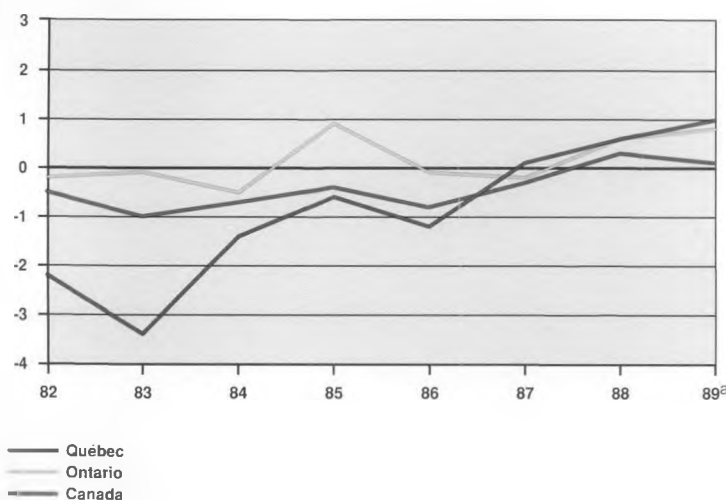


<sup>a</sup> Pour 1989, seules les données du premier semestre sont présentées.

La comparaison de la croissance du taux de salaire de base des conventions collectives entre le Québec, l'Ontario et le Canada revêt un intérêt particulier. Comme l'indique la figure 20, la croissance nominale du taux de salaire de base des conventions collectives est, depuis le début des années 1980, plus élevée en Ontario qu'au Québec et au Canada. La croissance salariale nominale ontarienne a pu contribuer à l'accélération de la croissance salariale enregistrée au cours des derniers mois au Québec.

Il est intéressant de mettre en relation la croissance nominale des salaires et l'évolution du taux d'inflation. La figure 21 illustre la croissance réelle des taux de salaire de base des conventions collectives au Québec, en Ontario et au Canada. Le taux d'inflation du Québec inférieur à celui de l'Ontario et du Canada depuis 1987, procure aux salariés syndiqués québécois une plus grande augmentation de leur pouvoir d'achat pour les 6 premiers mois de 1989.

**Figure 21**  
Croissance réelle du taux de base des conventions collectives du Canada, de l'Ontario et du Québec, de 1982 à 1989 (en %)



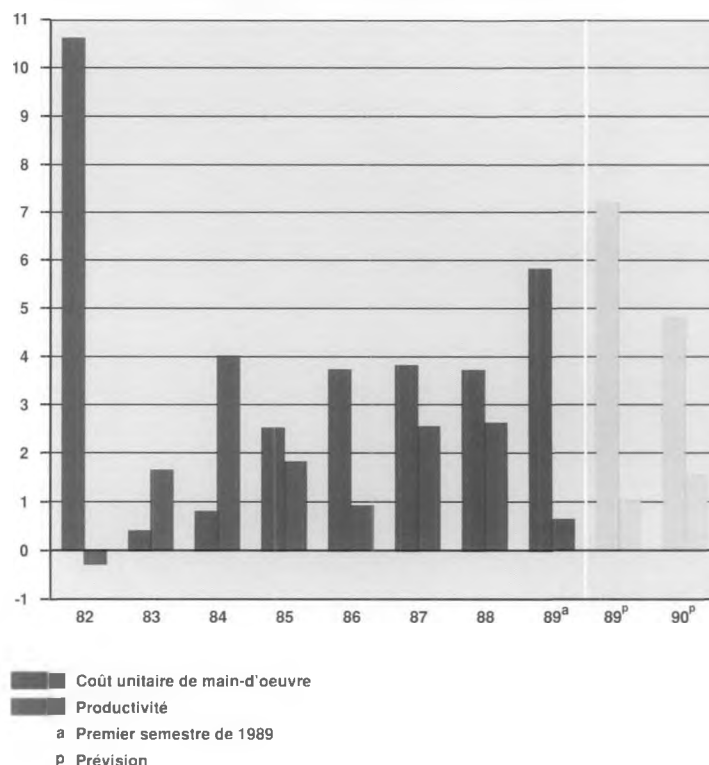
a Pour 1989, seules les données du premier semestre sont présentées.

Ainsi, au Québec, la croissance réelle du taux de salaire de base des conventions collectives a été négative depuis la récession. Ce n'est qu'en 1987 que cette croissance réelle devient positive et les règlements salariaux des 6 premiers mois de 1989 représentent les plus fortes augmentations des salaires des employés syndiqués depuis la reprise. La croissance nominale du taux de base des conventions collectives au Québec est, au premier trimestre de 1989, de 4,1 %, et de 5,5 % pour le deuxième trimestre. Après avoir atteint le cap de 5 % en 1988, la croissance nominale de la rémunération hebdomadaire moyenne, excluant le temps supplémentaire, connaît une baisse au premier trimestre de 1989 et atteint 3,5 %.

L'évolution du coût unitaire de main-d'oeuvre et de la productivité révèle un aspect différent du marché du travail. L'annexe N indique comment calculer ces deux indicateurs. Le coût unitaire de main-d'oeuvre constitue pour les entreprises un meilleur indicateur que la croissance salariale pour évaluer la croissance du coût de ce facteur de production qu'est le travail.

L'évolution de la productivité, assez élevée depuis la reprise économique, fléchit de façon considérable par les deux premiers trimestres de 1989. Le ralentissement de l'activité économique plus marqué que celui de la croissance de l'emploi, depuis le début de l'année, explique la baisse considérable des gains de productivité. Par ailleurs, la croissance nominale de la rémunération par salarié, qui enregistre, pour cette même période, une hausse de 6,4 % alors que les gains de productivité sont faibles, crée des pressions à la hausse sur le coût unitaire de main-d'oeuvre. Comme l'indique la figure 22, ce coût atteint, au premier semestre de 1989, une croissance de 5,8 % alors qu'il était de 3,7 % en 1988.

**Figure 22**  
Évolution du coût unitaire de main-d'oeuvre et de la productivité, au Québec, de 1982 à 1990 (en %)



■ Coût unitaire de main-d'oeuvre  
■ Productivité  
a Premier semestre de 1989  
p Prévision

## 2. L'analyse des prévisions économiques

Le tableau 12 regroupe les prévisions de différents organismes sur les principaux indicateurs économiques du Québec. Les prévisions pour le Canada se trouvent à l'annexe L.

De façon générale, les prévisions de la croissance réelle du P.I.B. pour l'année 1989 se rapprochent de celle observée au début de l'année. L'augmentation réelle du P.I.B. se situerait autour de 2,5 % en 1989. Pour l'année 1990, le ralentissement de l'activité économique devrait s'accroître et se situer autour de 2,0 %. Ce ralentissement serait un peu plus sévère au Québec qu'au Canada en 1989, alors que pour 1990 la situation inverse se produirait. De son côté, la croissance du revenu personnel disponible pour cette année demeurerait élevée puisque soutenue au début de l'année par la phase 1 de la réforme fiscale fédérale et la réforme provinciale. À la fin de cette année et en 1990, ces réformes étant terminées, l'augmentation du revenu personnel disponible devrait avant tout reposer sur la croissance de l'emploi. En revanche, le ralentissement économique anticipé pour cette même période diminuera la croissance de l'emploi qui à son tour freinera la progression du revenu personnel disponible.

Les différentes sources de prévisions sont unanimes à reconnaître la persistance de la vigueur de l'investissement pour cette année. Cette composante de la demande globale atténuerait donc de façon marquée le ralentissement de la croissance économique. Par contre, les mises en chantier continueront de décroître jusqu'à la fin de l'année 1989. Cette chute devrait, toutefois, s'arrêter en 1990.

L'augmentation soutenue des dépenses de consommation qui, de concert avec les dépenses d'investissement, a alimenté la croissance économique des dernières années, devrait s'atténuer vers la fin de 1989. Comme l'indique le tableau 12, certaines sources prévoient même une croissance négative de la principale composante du P.I.B., la consommation.

Le taux d'inflation qui a enregistré une légère baisse au premier trimestre de 1989, atteindrait, selon ces prévisions, 5 % cette année, alors qu'il se situait à 3,7 % en 1988. Cette accélération de l'inflation serait la plus élevée enregistrée au Québec depuis plusieurs années. Bien que certaines composantes de l'inflation montrent quelques signes rassurants, comme par exemple le coût des matières premières et le prix des produits

**Tableau 12**  
**Prévisions pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 1989 et 1990**

	B.R.C. (Octobre 1989)		C.B.C. (Août 1989)		D.R.I. (Août 1989)		C.C.P.E.D.Q. (Octobre 1989)	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990
Taux de croissance réelle (1981 = 100)								
P.I.B.	2,5	1,5	2,3	2,3	2,9	2,7	2,2	1,8
Consommation	-0,5	1,0	1,8	2,4	2,4	1,5	-1,2	0,0
Revenu personnel disponible	4,5	1,5	6,0	1,7	5,8	2,7	3,9	1,5
Investissements des entreprises <sup>a</sup>	9,5	4,5	10,1	5,5	10,2	4,8	10,7	3,0
I.P.C.	4,5	4,5	5,2	5,1	4,1	4,9	4,7	4,5
Niveau								
Taux d'intérêt (%) (Bons du trésor 90 jours)	12,2	10,7	12,1	11,4	11,8	9,9	13,0	11,5
Mises en chantier (milliers)	47,0	44,0	41,3	40,8	40,4	43,1	43,0	44,5
Taux de change (\$ can. en \$ amér.)	84,1	80,8	84,3	82,3	83,0	80,7	83,5	80,5
Emploi (%)	1,5	0,7	1,2	1,4	1,9	1,2	1,4	1,2
Population active (%)	1,5	1,3	1,3	1,4	0,9	0,6	1,5	1,5
Taux de chômage (%)	9,4	9,9	9,5	9,6	9,5	9,9	9,5	9,7
Croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne								
— nominale (%)	—	—	4,8	5,5	6,1	5,0	4,6	4,8
— réelle (%)	—	—	-0,4	0,4	2,0	0,1	-0,1	0,3

B.R.C.: Banque Royale du Canada, C.B.C.: Conference Board du Canada, D.R.I.: Data Ressource Inc., C.C.P.E.D.Q.: Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec.

a. Les prévisions du C.B.C. sur les investissements incluent les investissements publics.

finis, le recours à la taxation indirecte par le gouvernement fédéral pour réduire son déficit ainsi que l'accélération de la hausse du prix du pétrole minimisent ces gains. Cette situation pourrait nuire à l'assouplissement de la politique monétaire. De plus, l'augmentation de la croissance salariale qui va se répercuter sur les coûts de production au moment où les gains de productivité ralentissent ne pourra qu'inciter la Banque du Canada à retarder l'assouplissement de sa politique.

Différentes sources prévoient que l'assouplissement aurait lieu à la fin de cette année, mais il sera modéré. Il devrait cependant se faire sentir de façon plus marquée en 1990 et le taux d'intérêt (bons du trésor, 90 jours) pourrait descendre sous le seuil de 12 %. La valeur du dollar canadien, étant donné la faible diminution prévue du taux d'intérêt cette année, atteindra une valeur se rapprochant de 0,85 dollar américain pour tendre vers 0,80 en 1990.

Le ralentissement de l'activité économique enregistré aux derniers trimestres de 1988 et au début de 1989, ainsi que celui prévu pour les prochains trimestres, affectent le marché du travail. Alors que la croissance de l'emploi était de 2,8 % en 1988 et de 1,4 % au début de cette année, elle devrait rester à ce niveau pour 1989. Selon les prévisions, cette diminution s'accroîtrait en 1990 et la croissance de l'emploi se situerait légèrement au-dessus de 1 %. La croissance de la population active enregistre des mouvements similaires. Le taux de chômage devrait donc augmenter en 1990 et tendre de nouveau vers 10 %.

L'annexe N calcule la croissance du coût unitaire de main-d'oeuvre et de la productivité. Ainsi, à partir des prévisions de Data Ressource Inc.<sup>27</sup> il est possible d'estimer, pour les années 1989 et 1990, la croissance de ces deux indicateurs. La croissance de la productivité, devrait atteindre 1,0 % en 1989, alors qu'elle atteignait 2,6 % en 1988. Pour 1990, une légère remontée des gains de productivité (1,5 %) est prévue. Les faibles gains de productivité anticipés pour 1989 proviennent du fait que l'affaiblissement prévu de la croissance réelle du P.I.B. est plus élevé que celui de la croissance de l'emploi. D'autre part, la forte progression de la rémunération nominale par salarié, soit 8,2 %, en 1989 aura un impact à la hausse sur le coût unitaire de main-d'oeuvre (voir figure 22). Cette influence est d'autant plus grande que l'augmentation prévue de la productivité est faible. Ainsi, le coût unitaire de main-d'oeuvre augmentera en 1989 de 7,2 %. Pour 1990, l'augmentation de 4,8 % du coût unitaire

est plus faible que celle prévue pour 1989, bien que demeurant supérieure à celle observée en 1988.

## Conclusion sur l'environnement économique

En résumé, l'économie du Québec connaît ainsi un ralentissement depuis la fin de l'année 1988. Ce dernier devrait s'accroître en 1990 et l'activité économique atteindre, selon les prévisions, une croissance avoisinant 2,0 %. La stabilité des prix semble, par contre, encore incertaine pour le Québec, et encore plus pour le Canada et l'Ontario. Le recours à la taxation indirecte par le gouvernement fédéral, alors qu'on s'attendait à une plus grande réduction des dépenses publiques, n'est pas étranger à cette situation.

Le redressement du marché du travail québécois, lent depuis la récession, connaît en 1989 une légère détérioration qui devrait s'accroître en 1990. Cette situation devient plus inquiétante puisque la croissance salariale au Québec connaît, au deuxième trimestre de 1989, une accélération. Celle-ci vient en partie du dernier règlement salarial de 5,7 % du secteur de la construction. Cette augmentation peut agir comme signal et ainsi contribuer à élever les anticipations quant à la croissance salariale future. Il sera donc important de surveiller les règlements salariaux des prochains trimestres.

Il faut également mentionner l'influence qu'aura possiblement sur les prochains règlements salariaux l'annonce, plus d'un an à l'avance, du remplacement de la taxe de vente traditionnelle par la taxe sur les produits et les services. Avec son entrée en vigueur au début 1991, cette taxe pourrait, selon la majorité des prévisions, faire augmenter le taux d'inflation d'environ 3 points de pourcentage de plus de ce qu'il serait autrement. L'anticipation d'une telle hausse de l'inflation pourrait affecter la dynamique salariale et ce, malgré les avertissements de la Banque du Canada. Cette dernière a affirmé que les travailleurs devraient accepter, à court terme, un transfert d'une partie de leur pouvoir d'achat au gouvernement fédéral. Par contre, étant donné l'évolution récente des salaires réels, un tel transfert sera-t-il accepté?

27. Le choix de cet organisme a été fait en fonction de la disponibilité des données.

**Les sources et la méthodologie**

Les données historiques relatives aux principaux indicateurs économiques du Québec et du Canada proviennent du Conference Board du Canada. L'utilisation des données du Conference Board permet de présenter des données trimestrielles, en valeur nominale et réelle.

Les prévisions économiques utilisées proviennent de quatre organismes: la Banque Royale du Canada (B.R.C.), le Conference Board du Canada (C.B.C.), Data Ressource Inc. (D.R.I.) et la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (C.C.P.E.D.Q.).

L'Institut effectue une analyse de l'ensemble des prévisions des organismes dans le but de déga-

ger des tendances générales de l'évolution de l'économie. L'analyse porte essentiellement sur l'environnement économique du Québec bien qu'elle tienne compte aussi du contexte canadien.

Les indicateurs économiques et les prévisions pour le Canada se trouvent aux annexes K et L. Les données sur l'évolution du marché du travail québécois, ontarien et canadien pour la période allant de 1982 au premier semestre de 1989 sont fournies à l'annexe M.

La majorité des indicateurs présentent la croissance en termes réels, l'effet de la croissance des prix ayant été éliminé. La valeur réelle et la valeur en prix constants sont des notions équivalentes.





## CHAPITRE 2. Les tendances salariales

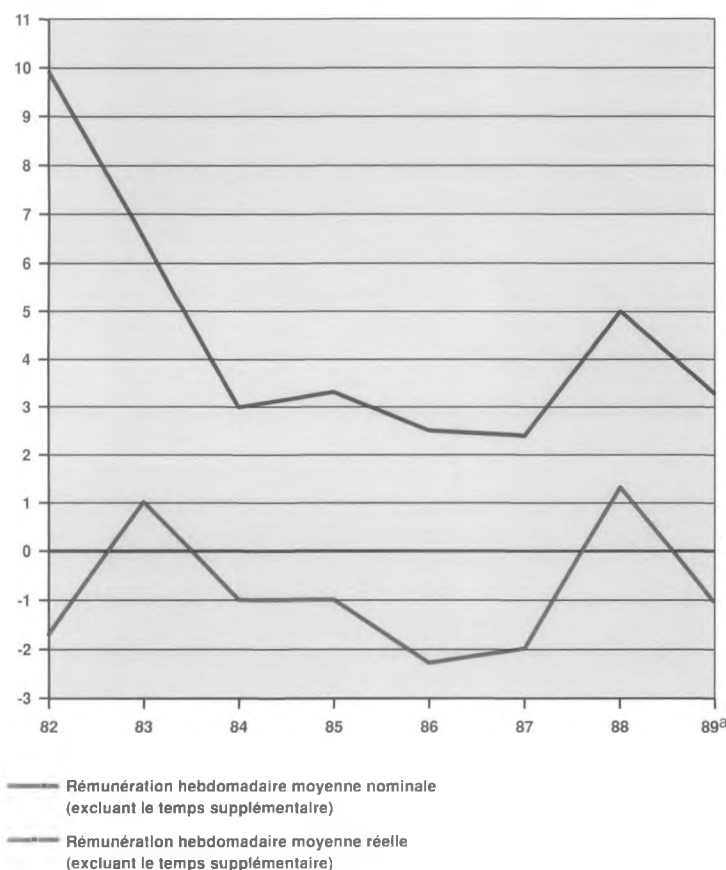
Ce chapitre présente l'évolution salariale pour l'ensemble du marché du travail du Québec et met un accent particulier sur l'évolution salariale des secteurs A.S.Q. syndiqués et non syndiqués et du secteur public. Il fournit de plus une comparaison des tendances salariales entre ces secteurs.

### 1. Les tendances salariales pour l'ensemble du marché du travail

Pour analyser les tendances salariales couvrant l'ensemble des salariés québécois, l'indicateur couramment utilisé est la rémunération hebdomadaire moyenne (R.H.M.), excluant le temps supplémentaire.

Le taux de croissance de cet indicateur n'a cessé de diminuer depuis la récession de 1982, sauf en 1988 où il affiche une croissance de 5,0 % (voir figure 23). Pour les 2 premiers trimestres de 1989, ce taux atteint le niveau de 3 %.

**Figure 23**  
Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne, nominale et réelle, au Québec, de 1982 à 1989 (en %)



a Pour 1989, seules les données du premier semestre sont présentées.

Par ailleurs, si l'on tient compte de l'inflation, la croissance réelle de la rémunération est négative, à l'exception des années 1983 et 1988. L'ensemble des salariés québécois ont donc connu pour la plus grande partie de la période analysée et ce, également pour les 6 premiers mois de 1989, une perte du pouvoir d'achat.

### 2. Les tendances salariales pour les salariés syndiqués

L'analyse de l'évolution des salaires du marché du travail syndiqué est réalisée à partir de trois indicateurs: «l'indicateur des taux» et «l'indicateur des gains» qui regroupent les conventions collectives nouvellement signées et «l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur». Ces indicateurs donnent une perspective différente de l'évolution des salaires des syndiqués par rapport au taux de base des conventions collectives utilisé dans le chapitre précédent. Ceux-ci sont moins sensibles aux mouvements de la conjoncture économique et, en rejoignant un plus grand nombre de salariés syndiqués, ils permettent une analyse plus générale de l'ensemble de la croissance salariale des salariés syndiqués du secteur A.S.Q. et du secteur public. Chacun des trois indicateurs permet de plus, par le biais de ses particularités, une analyse distincte des taux d'augmentation négociés.

L'indicateur des taux et l'indicateur des gains regroupent les décisions salariales les plus récentes pour une période donnée, soit une année. Ils reflètent le taux annuel moyen d'augmentation pour toute la durée d'application de ces nouvelles conventions. Le premier se distingue en ce qu'il fournit le taux d'augmentation obtenu pour toute la durée de la convention indépendamment du moment où les augmentations sont versées, alors que l'indicateur des gains en tient compte. Le troisième indicateur, soit l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales, mesure la croissance des taux de salaire, pour une année donnée, pour toutes les clauses salariales en vigueur au cours de cette même période. Il désigne le taux d'augmentation de l'échelle salariale qu'obtiennent les travailleurs syndiqués quel que soit le moment où la convention collective a été conclue.

Pour la période étudiée, soit de 1986 à 1989, les deux premiers indicateurs du tableau 13 montrent un léger écart dans les taux d'augmentation sauf au premier semestre de 1989 où ils sont les mêmes, soit 4,6 %. Cet écart sur l'ensemble de la période observée n'est pas suffisamment marqué pour conclure qu'il y a une concentration certaine des augmentations à la fin des conventions collectives. De plus, à partir de ces deux indicateurs, il y aurait eu, de 1986 à 1989, une légère hausse des taux d'augmentation, toutefois inférieure à 1 %.

**Tableau 13**  
**Mesures des taux d'augmentation des salaires**  
**pour les salariés syndiqués, de 1986 à 1989 (en %)**

	1986	1987	1988	1989 <sup>a</sup>
<b>Secteur A.S.Q.</b>				
Indicateur <sup>b</sup> des taux (conventions collectives nouvellement signées)	4,3	4,3	4,5	4,6
Indicateur <sup>b</sup> des gains (conventions collectives nouvellement signées)	4,2	4,0	4,3	4,6
Indicateur <sup>c</sup> des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur	4,0	3,9	4,7	4,4 <sup>p</sup>
<b>Secteur public</b>				
Indicateur <sup>b</sup> des taux (conventions collectives nouvellement signées)	—	4,1	—	—
Indicateur <sup>b</sup> des gains (conventions collectives nouvellement signées)	—	4,0	—	—
Indicateur <sup>c</sup> des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur <sup>d</sup>	3,6	4,0	5,1	4,1 <sup>p</sup>

a Correspond au premier semestre de 1989.

b Taux annuel moyen d'augmentation pour la durée de la convention.

c Taux d'augmentation annuel des clauses salariales en vigueur pour l'année observée.

d La méthodologie du C.R.S.M.T. échelonne sa période de décembre à novembre de l'année suivante. Les salaires du secteur public s'appliquant du premier janvier au 31 décembre d'une même année, les taux observés sont donc légèrement différents des taux connus.

p Données préliminaires.

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur indique une croissance des taux d'augmentation depuis 1986, mais le taux de 1989, soit 4,4 %, accuse un léger fléchissement.

Les clauses salariales en vigueur au premier semestre de 1989 attribuent en moyenne un taux d'augmentation de 4,4 % pour les salariés syndiqués. Par ailleurs, les conventions collectives signées pour cette même période prévoient un taux annuel moyen d'augmentation de 4,6 % pour la durée complète de ces conventions collectives.

L'étude de l'évolution des salaires du marché du travail syndiqué doit également inclure l'examen de la situation du secteur public. Au cours de la

période étudiée, soit de 1986 à 1989, le secteur public a tenu une ronde complète de négociation et en a entamé une nouvelle. Au moment d'écrire ces lignes, une entente avait été conclue pour plus du tiers des salariés du secteur public.

Les indicateurs se rapportant aux conventions du secteur public signées en 1987 montrent dans ce secteur une croissance comparable à celle enregistrée dans le secteur A.S.Q. pour cette même année. Les statistiques sur les règlements de 1989 ne sont pas encore disponibles.

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur montre une évolution similaire entre les deux secteurs lorsque l'on fait le bilan de la situation pour ces 4 années.

### 3. Les tendances salariales pour les salariés non syndiqués

Cette section analyse l'évolution salariale pour les salariés non syndiqués<sup>28</sup>. Dans l'ensemble, les résultats présentés au tableau 14 indiquent une croissance des taux d'augmentation observés depuis 1987, tant pour les échelles salariales que pour les salaires versés. D'ailleurs, la croissance observée en 1989 est supérieure à celle qui avait été prévue<sup>29</sup> dans la Mise à jour du quatrième rapport de l'I.R.I.R. de mai 1989.

**Tableau 14**  
**Minimums et maximums des taux d'augmentation**  
**moyens des échelles salariales et des salaires versés,**  
**selon les enquêtes de planification salariale, au Québec,**  
**de 1987 à 1990 (en %)**

	Taux observés			Taux prévus	
	1987	1988	1989 <sup>a</sup>	1989	1990 <sup>a</sup>
Échelles salariales	3,7-4,5	4,2-4,6	4,7-4,8	4,4-4,5	4,7-4,8
Salaires versés	4,8-5,0	4,9-5,4	5,3-5,7	5,0-5,3	5,3-5,8

a Données préliminaires.

Les taux d'augmentation salariale prévus sur les échelles et sur les salaires versés pour 1990 sont, à peu de choses près, identiques à ceux observés en 1989. En effet, selon ces sources, on octroierait en 1990 environ 4,8 % d'augmentation sur les échelles salariales et entre 5,3 % et 5,8 % sur les salaires versés aux non-syndiqués québécois. Cette stabilité prévue des taux d'augmentation salariale se vérifie pour chacune des catégories d'emplois retenues pour la comparaison de la rémunération de l'I.R.I.R.

28. Il faut préciser que les données fournies par les enquêtes de planification salariale ne représentent pas l'ensemble des travailleurs non syndiqués. En effet, ces enquêtes constituent un bassin de répondants limité qui n'est pas nécessairement représentatif de l'ensemble de ce marché.

29. Afin de permettre une comparaison valable entre les taux d'augmentation salariale prévus lors de la Mise à jour du quatrième rapport de mai 1989 et ceux présentés au tableau 1, ceux-ci ont été recalculés selon la nouvelle méthodologie.

### Conclusion sur les tendances salariales

De 1988 au premier semestre de 1989, on observe une faible diminution de la croissance des taux de salaire pour l'ensemble des clauses salariales en vigueur, soit de 4,7 % à 4,4 % pour les A.S.Q. La situation est sensiblement la même pour le secteur public, alors qu'elle passe de 5,1 % à 4,1 % pour la même période. Selon les enquêtes de planification salariale, on prévoit que l'augmentation des échelles de salaires se situera en 1990 à environ 4,8 % et que les augmentations des salaires versés seront de l'ordre de 5,3 % à 5,8 %. Ces taux d'augmentation octroyés aux autres salariés québécois (A.S.Q.) non syndiqués ne représentent aucun changement par rapport aux taux observés en 1989.

L'I.R.I.R. juge hasardeux de présenter un scénario global de l'évolution salariale à partir des différentes mesures utilisées. Certaines lacunes au niveau de la construction de la R.H.M., les différences importantes entre les sources utilisées pour les salariés syndiqués et pour les salariés non syndiqués ne permettent pas une intégration des divers résultats obtenus.

Il faut préciser que pour les salariés syndiqués, la situation du secteur public est comparable à celle du secteur A.S.Q. pour la période étudiée. De façon spécifique, pour 1989, les taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur sont légèrement plus faibles pour les salariés du secteur public.

### Les sources et la méthodologie

Les tendances salariales sont dégagées de l'enquête sur l'emploi, sur la rémunération et les heures de travail (E.E.R.H.)<sup>30</sup>, d'une banque de conventions collectives et des enquêtes de planification salariale.

La première enquête couvre l'ensemble des salariés québécois. L'indicateur de la rémunération hebdomadaire moyenne qui est analysé exclut les heures supplémentaires qui fluctuent selon la conjoncture.

La banque de conventions collectives utilisée est celle du C.R.S.M.T. Elle porte sur les unités d'accréditation de 100 salariés et plus pour les cols bleus et 50 salariés et plus pour les cols blancs. De plus, elle concerne, pour la période de 1986 à 1988, les salariés de compétence provinciale et depuis 1989, les salariés de compétence provinciale et fédérale.

Les données de Travail Canada ne sont pas retenues parce qu'elles représentent une couverture moins complète de l'ensemble des salariés québécois. En effet, elles ne couvrent que les unités d'accréditations de plus de 500 salariés. De plus, les données du C.R.S.M.T. permettent l'analyse de plusieurs indicateurs de l'évolution des salaires, ce qui n'est pas le cas des données de Travail Canada.

L'Institut a retenu trois indicateurs pour analyser les tendances du marché du travail syndiqué. Ces derniers regroupent les taux maximums des échelles pour l'emploi modal, soit celui qui regroupe le plus grand nombre de salariés.

L'indicateur des taux et l'indicateur des gains sont compilés pour les conventions collectives signées durant l'année. Un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée des conventions. Ce taux d'augmentation porte sur les échelles salariales et inclut les montants forfaitaires pouvant y être intégrés. En général, les clauses salariales des conventions collectives consentent des augmentations différentes pour chaque année d'application et 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 nouvellement signée et celui de la fin de la convention précédente, reflète l'évolution des structures salariales. L'indicateur des gains permet de considérer le moment où les augmentations salariales sont consenties dans le calcul des taux d'augmentation. Cet indicateur tient donc compte de la durée d'application des augmentations. Il est appelé croissance des gains parce qu'il se rapproche plus du gain réalisé par les salariés syndiqués. Une comparaison de ces indicateurs permettra de voir s'il existe une différence dans la distribution des taux d'augmentation salariale pour la durée des conventions collectives.

Le troisième indicateur, celui des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, représente, pour une année donnée, l'augmentation des taux de salaire pour les travailleurs syndiqués. En effet, il mesure pour une période précise les taux d'augmentation des échelles salariales (sans les montants forfaitaires) attribués par les conventions collectives en vigueur.

Les enquêtes de planification salariale disponibles au moment de la rédaction du Cinquième rapport proviennent du Conference Board, de T.P.F. & C. ainsi que de la société William M. Mercer Limitée. Les résultats de celles-ci touchent principalement les autres salariés québécois (A.S.Q.) non syndiqués. Toutefois, ces enquêtes, de par leur nature, ne peuvent être considérées comme statistiquement représentatives de l'ensemble des salariés non syndiqués. Les données ont été recueillies au cours de la période estivale et certaines d'entre elles sont préliminaires au moment de la préparation de ce rapport.

Les données présentées indiquent les augmentations des échelles et des enveloppes de salaires versées de 1987 à 1989. Les augmentations prévues pour 1989 et 1990 sont également fournies.

Pour chacune des sources, une moyenne arithmétique des pourcentages d'augmentation est effectuée pour l'ensemble des catégories d'emplois. De ces moyennes découle la fourchette présentée. Le minimum de la fourchette indique le taux d'augmentation moyen le plus faible observé parmi les sources et le maximum, le taux d'augmentation moyen le plus élevé.

30. Bureau de la statistique du Québec. *Emploi, rémunération et heures de travail au Québec*, mensuel.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

L'I.R.I.R. a présenté, dans ce Cinquième rapport, des constatations sur la comparaison de la rémunération du secteur public avec celle des autres salariés québécois (A.S.Q.) dans leur ensemble mais aussi selon divers segments du marché du travail.

Les résultats relatifs à l'état de la rémunération démontrent, de façon générale, une parité des secteurs public et A.S.Q. au plan salarial. Cependant, si l'ajout des avantages sociaux maintient cette parité, la prise en compte des heures de présence au travail se traduit par une avance du secteur public sur l'ensemble du secteur A.S.Q. quant à la rémunération globale. L'utilisation des méthodes des déboursés et des coûts simulés conduit à des constatations similaires.

Par ailleurs, les résultats indiquent des différences marquées en fonction de la segmentation du marché du travail. Le secteur public peut en effet se retrouver en avance, en retard ou à parité selon le segment considéré. Ainsi, le secteur public est en avance sur les autres salariés québécois (A.S.Q.) du secteur privé et sur le secteur A.S.Q. non syndiqué au plan de la rémunération globale. Une parité salariale est cependant constatée entre le secteur public et le secteur privé. Par ailleurs, le secteur public est en retard sur le secteur privé syndiqué en ce qui concerne l'aspect salarial et sur le secteur «autre public», tant pour les salaires que pour la rémunération globale.

Les constatations et prévisions relatives à l'économie et au marché du travail permettent une meilleure compréhension des mouvements de rémunération. Suite à la récente montée des taux d'intérêt, un ralentissement économique s'est amorcé vers la fin de 1988 et s'est accentué au début de 1989. Malgré ce ralentissement, des pressions à la hausse sur le niveau des prix se font ressentir. De plus, le recours à la taxation indirecte par le gouvernement fédéral, alors que l'on s'attendait à une réduction plus grande des dépenses publiques, a entraîné une augmentation plus forte du taux d'inflation. Ceci, joint à l'introduction de la nouvelle taxe (T.P.S.), pourrait avoir une influence sur les prochains règlements salariaux.

En 1989 cependant, la croissance salariale demeure autour de 4 % à 5 %. Ainsi, au cours du premier semestre de cette année, le taux d'augmentation accordé dans les conventions signées pour les autres salariés québécois (A.S.Q.) est de 4,6 %. Le taux accordé pour les clauses salariales en vigueur se situe quant à lui à 4,4 %. Dans le secteur public, le taux de croissance pour les clauses en vigueur est de 4,1 %. Les taux prévus pour 1990, selon les enquêtes de planification salariale, sont d'environ 4,8 % pour les échelles salariales et se situent entre 5,3 % et 5,8 % pour les salaires versés.

Comme par le passé, les résultats présentés dans ce Cinquième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. reposent sur une approche objective, rigoureuse et dynamique. Ce dynamisme se traduit de façon particulière cette année. Par exemple, grâce à ses travaux, l'I.R.I.R. présente pour la première fois des constats sur la comparaison avec les divers segments du marché du travail, en plus de ceux qu'il fournissait auparavant sur l'ensemble des A.S.Q. De plus, il est en mesure d'associer des mesures de précision pour plusieurs de ses estimations.

L'Institut entend poursuivre ses travaux de révision des méthodologies afin de les développer et de les améliorer. En particulier, l'Institut veut compléter ses recherches en ce qui a trait à la précision des données pour les différentes composantes de la rémunération. Ses efforts viseront, à court terme, le calcul des mesures de précision pour les valeurs estimées de la rémunération annuelle et de la rémunération globale. Dans le même ordre d'idées, l'Institut vise à associer des mesures de précision aux données estimées des avantages sociaux et des conditions de travail. De plus, la recherche se poursuivra afin d'améliorer la méthodologie relative aux coûts simulés.

Par ailleurs, l'Institut souhaite mieux connaître la situation comparative de la rémunération entre le secteur public et les divers segments du marché du travail. Dans les prochains mois, il consacrera ses efforts à l'amélioration des méthodologies permettant de présenter les résultats relatifs à la segmentation selon les diverses composantes de la rémunération globale. En outre, des analyses seront entreprises afin de voir la possibilité de présenter des résultats par catégorie d'emplois selon les ventilations croisées.

Une autre préoccupation majeure de l'Institut concerne les effets possibles sur sa comparaison des règlements relatifs à l'équité salariale interne dans le secteur public. En effet, ces ajustements salariaux pourraient avoir un impact sur la relation entre les autres salariés québécois (A.S.Q.) et ceux du secteur public, au plan des salaires et de la rémunération globale. Aussi l'I.R.I.R. va-t-il suivre de près ce dossier pour évaluer, dans la mesure du possible, l'influence de ces correctifs sur les résultats de la comparaison.

Les constatations présentées dans ce Cinquième rapport reposent sur plusieurs emplois repères. Mais il reste toujours un bon nombre d'emplois qui n'ont pas été comparés avec le marché, et dont certains ne peuvent être enquêtés, surtout dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux. L'Institut entend toujours poursuivre ses travaux visant à relier la rémunération des emplois du secteur public sans contrepartie dans le secteur A.S.Q. aux emplois repères pré-

---

## CONCLUSION GÉNÉRALE

---

sement utilisés dans la comparaison. L'I.R.I.R. croit que les démarches actuelles en regard de l'équité salariale et des relativités internes dans le secteur public, ou encore d'autres méthodes qui demandent à être évaluées, pourraient contribuer à l'atteinte de cet objectif. Des résultats dans ce domaine ne peuvent cependant pas être attendus dans l'immédiat.

L'Institut veut aussi améliorer sa comparaison de l'évolution de la rémunération. L'analyse de différents indicateurs assurant la présentation d'un portrait plus juste et détaillé des tendances salariales continuera donc. Par ailleurs, l'I.R.I.R. voudrait poursuivre son étude de faisabilité visant à relier la rémunération et les variables économiques sur une longue période, afin d'évaluer les notions de pouvoir d'achat et d'enrichissement.

La mission de l'Institut est de favoriser la bonne marche du processus de renouvellement des conventions collectives par la diffusion d'informations neutres et objectives. En plus de tenir compte des enjeux de la négociation, l'I.R.I.R. confirme sa détermination d'être à l'écoute des préoccupations des parties dans la planification de son programme de recherche.

## Éléments et composantes de la rémunération globale

Cette annexe présente l'équation de la rémunération globale, ses composantes et les divers éléments de celle-ci. On distingue les éléments traités par la méthode des déboursés, ceux traités par les coûts simulés et ceux non traités dans ce rapport.

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

	Éléments traités (déboursés)	Éléments traités (coûts simulés)	Éléments non traités par la comparaison
<b>Rémunération directe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Salaire<sup>a</sup></li> <li>– Remboursement de congés de maladie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Salaire<sup>a</sup></li> <li>– Remboursement de congés de maladie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bonis, commissions et montants forfaitaires</li> <li>– Primes</li> <li>– Rémunération pour le temps supplémentaire</li> </ul>
<b>Rémunération indirecte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Régime de retraite</li> <li>– Assurance-salaire</li> <li>– Assurance-invalidité</li> <li>– Assurance-vie et régimes connexes</li> <li>– Assurance-maladie complémentaire</li> <li>– Assurance-appareils optiques</li> <li>– Assurance-soins dentaires</li> <li>– Compensation pour congés parentaux</li> <li>– Régimes étatiques (R.R.Q., R.A.M.Q., C.S.S.T., C.E.I.C., Normes du travail)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Régime de retraite</li> <li>– Assurance-salaire</li> <li>– Assurance-invalidité</li> <li>– Assurance-vie et régimes connexes</li> <li>– Assurance-maladie complémentaire (incluant l'assurance-appareils optiques)</li> <li>– Assurance-soins dentaires</li> <li>– Compensation pour congés de maternité</li> <li>– Régimes étatiques (R.R.Q., R.A.M.Q., C.S.S.T., C.E.I.C.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Autres assurances</li> <li>– Services et gratifications</li> <li>– Sécurité d'emploi</li> </ul>
<b>Heures rémunérées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Heures normales de travail</li> <li>– Horaire d'été</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Heures normales de travail</li> <li>– Horaire d'été</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Heures supplémentaires</li> </ul>
<b>Heures chômées et payées (durée des éléments)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Congés annuels</li> <li>– Jours fériés et mobiles</li> <li>– Congés parentaux</li> <li>– Congés de maladie pris</li> <li>– Congés sociaux (deuil, mariage, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Congés annuels</li> <li>– Jours fériés et mobiles</li> <li>– Congés de paternité</li> <li>– Congés de maladie</li> <li>– Congés sociaux (deuil, mariage)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Congés pour activités syndicales</li> <li>– Congés de perfectionnement</li> <li>– Périodes de repos et de repas payées</li> </ul>

<sup>a</sup> Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant celle correspondant au temps chôme et payé.

## Indices de la comparaison salariale, effectifs et cotes de qualification, par emploi repère, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)

	Code	Cotes de qualification <sup>a</sup>	Effectifs secteur public	Indices salariaux A.S.Q./public	Intervalles de confiance (90%)
<b>Professionnels</b>					
Agent d'information 1	AI1	M	12	117	(114-120)
Agent d'information 2	AI2	F	258	100	( 97-102)
Agent d'information 3	AI3	M	21	109	(105-114)
Agent de l'approvis. 1	AP1	F	4	106	(104-108)
Agent de l'approvis. 2	AP2	F	45	92	( 89-95 )
Agent de l'approvis. 3	AP3	M	6	104	(102-105)
Agent de la gest.pers. 1	PE1	F	13	94	( 91-97 )
Agent de la gest.pers. 2	PE2	F	557	85	( 83-86 )
Agent de la gest.pers. 3	PE3	F	38	97	( 95-98 )
Agent de la gest.fin. 1	FI1	F	110	93	( 88-97 )
Agent de la gest.fin. 2	FI2	F	547	98	( 96-100)
Agent de la gest.fin. 3	FI3	F	101	104	(102-106)
Analyste info./adm. 1	OM1	D	204	107	(101-113)
Analyste info./adm. 2	OM2	F	1621	96	( 94-97 )
Analyste info./adm. 3	OM3	F	265	102	(101-103)
Ingénieur 1	IN1	F	71	100	( 99-102)
Ingénieur 2	IN2	F	763	96	( 95-97 )
Ingénieur 3	IN3	F	98	112	(111-113)
Spécialiste sc.phys. 1	SP1	M	4	107	(105-109)
Spécialiste sc.phys. 2	SP2	F	220	96	( 93-98 )
Spécialiste sc.phys. 3	SP3	M	57	109	(105-113)
Total des effectifs			5015 (7,7 %)		
Moyenne pondérée				97	( 95-98 )
Nombre d'emplois repères	21				
<b>Techniciens</b>					
Tech. arts app. graph. 1	TA1	F	270	104	(100-109)
Tech. arts app. graph. 2	TA2	D	40	116	(109-123)
Technicien en audiovisuel	TV1	M	265	103	(100-106)
Technicien en doc.	TD1	F	834	99	( 98-101)
Technicien de lab. 1	TL1	F	2408	95	( 91-98 )
Technicien de lab. 2	TL2	D	434	106	( 95-116)
Technicien en génie 1	TG1	F	1426	109	(107-112)
Technicien en génie 2	TG2	F	211	120	(115-126)
Tech. program. en info. 1	TI1	F	840	99	( 97-102)
Tech. program. en info. 2	TI2	F	184	102	( 98-106)
Total des effectifs			6912 (10,7 %)		
Moyenne pondérée				101	( 99-104)
Nombre d'emplois repères	10				

a Pour chacun des emplois repères, les données ont été qualifiées de «fortes» (F), «moyennes» (M), ou «faibles» (D) selon des critères reliés à la variabilité et à la représentativité des données.



## ANNEXE B (SUITE)

	Code	Cote de qualification <sup>a</sup>	Effectifs secteur public	Indices salariaux A.S.Q./public	Intervalle de confiance (90%)
<b>Employés de bureau</b>					
Auxiliaire en info. 1	AX1	F	647	107	(103-111)
Auxiliaire en info. 2	AX2	M	77	104	(102-107)
Dessinateur traceur 1	DT1	F	93	113	(110-116)
Dessinateur traceur 2	DT2	M	8	122	(120-124)
Magasinier 1	MG1	F	583	125	(122-128)
Magasinier 2	MG2	F	1 235	117	(114-119)
Magasinier 3	MG3	M	51	109	(105-113)
Op. de duplicateur 1	OD1	F	296	101	( 96-107)
Op. de duplicateur 2	OD2	M	29	113	(110-116)
Op. en informatique 1	OI1	F	109	107	(102-112)
Op. en informatique 2	OI2	F	250	109	(107-112)
Op. en informatique 3	OI3	M	57	104	(101-107)
Personnel de bureau 1	PB1	F	795	98	( 96-100)
Personnel de bureau 2	PB2	F	2 752	102	(100-104)
Personnel de bureau 3	PB3	F	9 371	99	( 97-100)
Personnel de bureau 4	PB4	F	2 465	96	( 93-98 )
Dactylographe	DA	F	1 177	103	(102-104)
Sténo-secrétaire 1	SE1	F	5 361	101	( 99-103)
Sec. de direction 2	SE2	F	5 840	104	(102-105)
Sec. principale 3	SE3	F	266	95	( 94-96 )
Préposé aux renseign.	PR	M	715	93	( 90-95 )
Préposé aux télécom. 1	PT1	F	18	111	(108-114)
Préposé aux télécom. 2	PT2	D	174	144	(134-153)
Téléphoniste-récept.	TR	F	820	107	(104-109)
Total des effectifs			33 189 (51,3 %)		
Moyenne pondérée				102	(101-103)
Nombre d'emplois repères	24				
<b>Employés d'entretien et service</b>					
Buandier	BU	D	419	84	( 78-91 )
Conducteur véh. légers	CVR	D	442	117	(110-123)
Conducteur véh. lourds	CVD	F	376	115	(111-119)
Cuisinier 1	CU1	M	682	89	( 84-93 )
Cuisinier 2	CU2	F	1 420	95	( 92-98 )
Électricien d'entretien 1	EL1	F	330	112	(110-114)
Électricien d'entretien 2	EL2	F	16	120	(116-123)
Gardien	GA	F	511	85	( 81-88 )
Journalier et prépos. ter.	JP	D	2 140	105	( 93-117)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	F	169	112	(110-115)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	F	187	115	(114-117)
Mécanicien Millwright	MM	F	216	117	(115-120)
Menuisier d'entretien	ME	F	529	116	(113-118)
Ouvrier cert. entretien	OCE	D	861	98	( 92-103)
Peintre d'entretien	PE	F	404	118	(115-121)
Plombier d'entretien	PL	F	394	115	(113-117)
Préposé cuisine/café	PC	M	3 933	87	( 83-90 )
Préposé entretien léger	PEL	F	3 038	99	( 96-102)
Préposé entretien lourd	PED	F	3 540	103	(100-106)
Total des effectifs			19 607 (30,3 %)		
Moyenne pondérée				99	( 96-102)
Nombre d'emplois repères	19				
<b>Ensemble des emplois repères</b>					
Total des effectifs			64 723 (100 %)		
Moyenne pondérée				101	( 99-103)
Nombre total d'emplois repères	74				

L'I.R.I.R. n'a pas utilisé les emplois repères du C.R.S.M.T. suivants:

- les quatre emplois repères spécifiques aux municipalités;
- les quatre niveaux du corps d'emploi «mécanicien de machines fixes» parce que ce corps d'emploi est en processus de reclassification dans le secteur public.

a Pour chacun des emplois repères, les données ont été qualifiées de «fortes» (F) , «moyennes» (M), ou «faibles» (D) selon des critères reliés à la variabilité et à la représentativité des données.

# ANNEXE C

## Rémunération en dollars et indices de la rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. (secteur public = 100)

Emplois repères/Catégorie	Effectifs secteur public	RÉMUNÉRATION DIRECTE (C)									RÉMUNÉRATION INDIRECTE (D)		RÉMUNÉRATION ANNUELLE (C + D) = (E)			HEURES DE PRÉSENCE AU TRAVAIL (heures régulières - temps chômé payé) (F)			RÉMUNÉRATION GLOBALE (E / F) = (G)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)			Total rémunération directe (A + B) = (C)			Public \$	A.S.Q. \$	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	Public Nbr	A.S.Q. Nbr	Indices ASQ/Pub.	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.
		Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	Public \$	A.S.Q. \$	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.												
<b>Professionnels</b>																					
Agent d'information 1	12	28 221	32 925	117	129,82	55,97	28 351	32 981	116	3 873	5 587	32 224	38 568	120	1 558,75	1 641,04	105	20,67	23,50	114	
Agent d'information 2	258	39 342	39 232	100	180,97	66,69	39 523	39 299	99	5 386	6 585	44 908	45 884	102	1 558,75	1 620,98	104	28,81	28,31	98	
Agent d'information 3	21	43 400	47 460	109	199,64	80,68	43 600	47 541	109	5 937	7 888	49 537	55 429	112	1 558,75	1 634,36	105	31,78	33,91	107	
Agent de l'approvis. 1	4	29 846	31 628	106	137,29	53,77	29 983	31 682	106	4 094	5 382	34 077	37 063	109	1 558,75	1 664,66	107	21,86	22,26	102	
Agent de l'approvis. 2	45	40 436	37 248	92	186,01	63,32	40 622	37 311	92	5 534	6 271	46 156	43 583	94	1 558,75	1 647,73	106	29,61	26,45	89	
Agent de l'approvis. 3	6	47 641	49 377	104	219,15	83,94	47 860	49 461	103	6 514	8 191	54 374	57 652	106	1 558,75	1 666,00	107	34,88	34,61	99	
Agent de la gest.pers. 1	13	30 717	28 937	94	141,30	49,19	30 858	28 986	94	4 213	4 956	35 071	33 942	97	1 558,75	1 624,10	104	22,50	20,90	93	
Agent de la gest.pers. 2	557	46 218	39 195	85	212,60	66,63	46 431	39 262	85	6 321	6 580	52 751	45 841	87	1 558,75	1 635,25	105	33,84	28,03	83	
Agent de la gest.pers. 3	38	50 606	48 851	97	232,79	83,05	50 839	48 934	96	6 917	8 108	57 756	57 042	99	1 558,75	1 622,32	104	37,05	35,16	95	
Agent de la gest.fin. 1	110	28 579	26 454	93	131,46	44,97	28 710	26 499	92	3 922	4 563	32 632	31 062	95	1 558,75	1 619,20	104	20,93	19,18	92	
Agent de la gest.fin. 2	547	39 072	38 412	98	179,73	65,30	39 252	38 477	98	5 349	6 456	44 601	44 933	101	1 558,75	1 633,46	105	28,61	27,51	96	
Agent de la gest.fin. 3	101	46 982	48 757	104	216,12	82,89	47 198	48 840	103	6 425	8 093	53 623	56 933	106	1 558,75	1 619,65	104	34,40	35,15	102	
Analyste info./adm. 1	204	30 444	32 666	107	140,04	55,53	30 584	32 722	107	4 175	5 546	34 759	38 268	110	1 558,75	1 599,15	103	22,30	23,93	107	
Analyste info./adm. 2	1 621	41 951	40 160	96	192,97	68,27	42 144	40 228	95	5 740	6 732	47 884	46 961	98	1 558,75	1 617,42	104	30,72	29,03	95	
Analyste info./adm. 3	265	47 970	48 909	102	220,66	83,15	48 191	48 992	102	6 559	8 117	54 750	57 109	104	1 558,75	1 641,04	105	35,12	34,80	99	
Ingénieur 1	71	30 571	30 688	100	140,63	52,17	30 712	30 740	100	4 193	5 233	34 904	35 973	103	1 558,75	1 682,94	108	22,39	21,38	95	
Ingénieur 2	763	44 385	42 647	96	204,17	72,50	44 589	42 719	96	6 071	7 126	50 661	49 846	98	1 558,75	1 663,77	107	32,50	29,96	92	
Ingénieur 3	98	49 209	55 113	112	226,36	93,69	49 435	55 207	112	6 727	9 099	56 163	64 306	114	1 558,75	1 635,69	105	36,03	39,31	109	
Spécialiste sc.phys. 1	4	29 770	31 797	107	136,94	54,05	29 907	31 851	107	4 084	5 408	33 991	37 260	110	1 558,75	1 661,54	107	21,81	22,42	103	
Spécialiste sc.phys. 2	220	44 140	42 225	96	203,04	71,78	44 343	42 297	95	6 038	7 059	50 381	49 356	98	1 558,75	1 627,67	104	32,32	30,32	94	
Spécialiste sc.phys. 3	57	49 118	53 649	109	225,94	91,20	49 344	53 740	109	6 715	8 868	56 059	62 608	112	1 558,75	1 605,39	103	35,96	39,00	108	
Total des effectifs	5 015																				
Moyenne pondérée				97					96					99						95	
<b>Techniciens</b>																					
Tech. arts app. graph. 1	270	29 587	30 830	104	322,50	49,33	29 909	30 879	103	4 918	5 152	34 827	36 031	103	1 552,72	1 620,77	104	22,43	22,23	99	
Tech. arts app. graph. 2	40	34 503	40 055	116	376,08	64,09	34 879	40 119	115	5 729	6 614	40 609	46 733	115	1 552,72	1 609,66	104	26,15	29,03	111	
Technicien en audiovisuel	265	28 959	29 918	103	315,65	47,87	29 275	29 966	102	4 814	5 007	34 089	34 973	103	1 552,72	1 629,21	105	21,95	21,47	98	
Technicien en doc.	834	28 598	28 441	99	311,72	45,51	28 910	28 487	99	4 755	4 773	33 664	33 259	99	1 552,28	1 576,35	102	21,69	21,10	97	
Technicien de lab. 1	2 408	29 807	28 171	95	324,90	45,07	30 132	28 216	94	4 954	4 730	35 086	32 946	94	1 552,72	1 650,53	106	22,60	19,96	88	
Technicien de lab. 2	434	33 011	34 827	106	359,82	55,72	33 371	34 883	105	5 483	5 785	38 854	40 668	105	1 552,72	1 619,88	104	25,02	25,11	100	
Technicien en génie 1	1 426	29 763	32 553	109	324,42	52,08	30 087	32 605	108	4 947	5 425	35 034	38 030	109	1 574,90	1 668,74	106	22,25	22,79	102	
Technicien en génie 2	211	34 615	41 612	120	377,30	66,58	34 992	41 679	119	5 748	6 861	40 740	48 539	119	1 552,72	1 607,44	104	26,24	30,20	115	
Tech. program. en info. 1	840	27 667	27 439	99	301,57	43,90	27 969	27 483	98	4 601	4 614	32 569	32 097	99	1 550,95	1 606,55	104	21,00	19,98	95	
Tech. program. en info. 2	184	34 284	34 982	102	373,70	55,97	34 658	35 038	101	5 693	5 810	40 351	40 848	101	1 552,72	1 609,22	104	25,99	25,38	98	
Total des effectifs	6 912																				
Moyenne pondérée				101					100					101						96	

Emplois repères/Catégorie	Effectifs secteur public	RÉMUNÉRATION DIRECTE (C)									RÉMUNÉRATION INDIRECTE (D)		RÉMUNÉRATION ANNUELLE (C + D) = (E)			HEURES DE PRÉSENCE AU TRAVAIL (heures régulières - temps chômé payé) (F)			RÉMUNÉRATION GLOBALE (E / F) = (G)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)			Public \$	A.S.Q. \$	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	Public Nbr	A.S.Q. Nbr	Indices ASQ/Pub.	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	
		Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	Public \$	A.S.Q. \$	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.												
<b>Employés de bureau</b>																					
Auxiliaire en info. 1	647	19 308	20 673	107	144,81	37,21	19 453	20 710	106	3 263	3 685	22 716	24 395	107	1 546,62	1 610,28	104	14,69	15,15	103	
Auxiliaire en info. 2	77	23 172	24 189	104	173,79	43,54	23 346	24 233	104	3 909	4 266	27 255	28 498	105	1 547,06	1 619,63	105	17,62	17,60	100	
Dessinateur traceur 1	93	23 288	26 311	113	174,66	47,36	23 463	26 358	112	3 929	4 616	27 391	30 974	113	1 547,06	1 619,63	105	17,71	19,12	108	
Dessinateur traceur 2	8	26 956	32 916	122	202,17	59,25	27 158	32 975	121	4 542	5 706	31 700	38 682	122	1 547,06	1 617,41	105	20,49	23,92	117	
Magasinier 1	583	20 689	25 792	125	155,17	46,43	20 844	25 838	124	3 494	4 530	24 338	30 369	125	1 600,10	1 736,75	109	15,21	17,49	115	
Magasinier 2	1 235	23 561	27 520	117	176,71	49,54	23 738	27 570	116	3 974	4 816	27 712	32 385	117	1 546,62	1 682,42	109	17,92	19,25	107	
Magasinier 3	51	28 508	31 127	109	213,81	56,03	28 722	31 183	109	4 802	5 411	33 523	36 594	109	1 547,06	1 700,68	110	21,67	21,52	99	
Op. de duplicateur 1	296	23 009	23 346	101	172,57	42,02	23 182	23 388	101	3 882	4 126	27 064	27 514	102	1 568,72	1 622,30	103	17,25	16,96	98	
Op. de duplicateur 2	29	24 983	28 227	113	187,37	50,81	25 170	28 278	112	4 212	4 932	29 383	33 210	113	1 547,06	1 606,27	104	18,99	20,68	109	
Op. en informatique 1	109	20 783	22 193	107	155,87	39,95	20 939	22 233	106	3 510	3 936	24 449	26 169	107	1 544,85	1 627,65	105	15,83	16,08	102	
Op. en informatique 2	250	23 971	26 241	109	179,78	47,23	24 151	26 288	109	4 043	4 604	28 194	30 893	110	1 540,87	1 616,07	105	18,30	19,12	104	
Op. en informatique 3	57	28 937	30 079	104	217,03	54,14	29 154	30 133	103	4 873	5 238	34 027	35 371	104	1 547,06	1 623,19	105	21,99	21,79	99	
Personnel du bureau 1	795	17 760	17 408	98	133,20	31,33	17 893	17 439	97	3 004	3 146	20 898	20 585	99	1 546,17	1 599,15	103	13,52	12,87	95	
Personnel de bureau 2	2 752	19 723	20 144	102	147,92	36,26	19 871	20 180	102	3 333	3 598	23 204	23 778	102	1 544,85	1 620,08	105	15,02	14,68	98	
Personnel de bureau 3	9 371	22 962	22 676	99	172,22	40,82	23 134	22 717	98	3 874	4 016	27 008	26 733	99	1 546,62	1 627,65	105	17,46	16,42	94	
Personnel du bureau 4	2 465	27 411	26 179	96	205,58	47,12	27 617	26 226	95	4 618	4 594	32 235	30 820	96	1 545,73	1 634,77	106	20,85	18,85	90	
Dactylographe	1 177	18 761	19 337	103	140,71	34,81	18 902	19 372	102	3 172	3 465	22 074	22 836	103	1 546,62	1 597,37	103	14,27	14,30	100	
Sténo-secrétaire 1	5 361	20 951	21 189	101	157,13	38,14	21 108	21 227	101	3 538	3 770	24 646	24 997	101	1 540,87	1 592,47	103	15,99	15,70	98	
Sec. de direction 2	5 840	23 426	24 323	104	175,70	43,78	23 602	24 367	103	3 952	4 288	27 554	28 655	104	1 546,17	1 597,81	103	17,82	17,93	101	
Sec. principale 3	266	28 543	27 156	95	214,07	48,88	28 757	27 205	95	4 807	4 755	33 564	31 960	95	1 547,06	1 630,77	105	21,70	19,60	90	
Préposé aux renseign.	715	23 625	21 888	93	177,19	39,40	23 802	21 927	92	3 985	3 886	27 787	25 813	93	1 547,06	1 620,08	105	17,96	15,93	89	
Préposé aux télécom. 1	18	20 254	22 502	111	151,91	40,50	20 406	22 543	110	3 421	3 987	23 827	26 530	111	1 547,06	1 651,25	107	15,40	16,07	104	
Préposé aux télécom. 2	174	22 192	31 902	144	166,44	57,42	22 358	31 959	143	3 746	5 539	26 104	37 498	144	1 547,06	1 598,70	103	16,87	23,46	139	
Téléphoniste-récept.	820	18 469	19 672	107	138,52	35,41	18 608	19 707	106	3 123	3 520	21 731	23 227	107	1 547,06	1 600,04	103	14,05	14,52	103	
Total des effectifs	33 189																				
Moyenne pondérée				102					101						102					98	
<b>Employés d'entretien et service</b>																					
Buandier	419	23 959	20 240	84	345,01	66,79	24 304	20 307	84	4 736	3 487	29 040	23 793	82	1 717,26	1 810,54	105	16,91	13,14	78	
Conducteur véh. légers	442	22 667	26 479	117	326,40	87,38	22 993	26 566	116	4 483	4 492	27 476	31 058	113	1 714,16	1 781,21	104	16,03	17,44	109	
Conducteur véh. lourds	376	25 194	29 036	115	362,79	95,82	25 557	29 132	114	4 979	4 904	30 535	34 036	111	1 717,26	1 806,93	105	17,78	18,84	106	
Cuisinier 1	682	23 312	20 637	89	335,69	68,10	23 648	20 705	88	4 609	3 551	28 257	24 256	86	1 717,26	1 793,39	104	16,45	13,53	82	
Cuisinier 2	1 420	26 164	24 792	95	376,76	81,81	26 541	24 874	94	5 169	4 220	31 710	29 094	92	1 717,26	1 797,45	105	18,47	16,19	88	
Électricien d'entretien 1	330	29 521	33 026	112	425,10	108,99	29 946	33 135	111	5 827	5 546	35 773	38 681	108	1 717,26	1 801,96	105	20,83	21,47	103	
Électricien d'entretien 2	16	30 633	36 645	120	441,12	120,93	31 074	36 766	118	6 045	6 130	37 119	42 895	116	1 717,26	1 780,75	104	21,62	24,09	111	
Gardien	511	21 667	18 393	85	312,00	60,70	21 979	18 454	84	4 287	3 189	26 266	21 643	82	1 716,82	1 897,18	111	15,30	11,41	75	
Journalier et prépos. ter.	2 140	22 181	23 313	105	319,41	76,93	22 500	23 390	104	4 388	3 982	26 888	27 372	102	1 717,26	1 798,81	105	15,66	15,22	97	
Mécanicien véh. motor. 1	169	27 458	30 858	112	395,40	101,83	27 853	30 960	111	5 423	5 197	33 276	36 157	109	1 717,26	1 793,84	104	19,38	20,16	104	
Mécanicien véh. motor. 2	187	28 611	32 991	115	412,00	108,87	29 023	33 100	114	5 649	5 541	34 672	38 641	111	1 717,26	1 810,99	105	20,19	21,34	106	
Mécanicien Millwright	216	28 389	33 311	117	408,80	109,93	28 798	33 421	116	5 605	5 592	34 403	39 013	113	1 717,26	1 795,19	105	20,03	21,73	108	
Menuisier d'entretien	529	26 832	30 996	116	386,38	102,29	27 218	31 098	114	5 300	5 219	32 518	36 318	112	1 717,26	1 796,55	105	18,94	20,22	107	
Ouvrier cert. entretien	861	27 882	27 218	98	401,50	89,82	28 284	27 308	97	5 506	4 611	33 789	31 919	94	1 713,72	1 791,58	105	19,72	17,82	90	
Peintre d'entretien	404	26 164	30 876	118	376,76	101,89	26 541	30 978	117	5 169	5 200	31 710	36 178	114	1 717,26	1 794,74	105	18,47	20,16	109	
Plombier d'entretien	394	29 521	34 077	115	425,10	112,45	29 946	34 189	114	5 827	5 716	35 773	39 905	112	1 717,26	1 794,74	105	20,83	22,23	107	
Préposé cuisine/café.	3 933	21 069	18 226	87	303,39	60,15	21 372	18 286	86	4 170	3 162	25 542	21 448	84	1 717,26	1 785,72	104	14,87	12,01	81	
Préposé entretien léger	3 038	21 060	20 863	99	303,26	68,85	21 363	20 932	98	4 168	3 587	25 531	24 519	96	1 715,93	1 769,92	103	14,88	13,85	93	
Préposé entretien lourd	3 540	21 667	22 330	103	312,00	73,69	21 979	22 404	102	4 287	3 823	26 266	26 227	100	1 716,38	1 759,54	103	15,30	14,91	97	
Total des effectifs	19 607																				
Moyenne pondérée				99					98						96					92	
<b>Ensemble des emplois repères</b>																					
Effectifs totaux	64 723																				
Moyenne pondérée				101					100						100					96	



**Tableau des principaux éléments de la rémunération globale, méthode des déboursés,  
par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories,  
secteurs: public et A.S.Q.**

	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.	Public	A.S.Q.
	(\$)		(\$)		(\$)		(\$)		(\$)	
<b>Rémunération directe</b>										
Salaire moyen de la catégorie <sup>a</sup>	41 588	40 036	29 845	30 268	22 384	22 798	23 024	22 929	24 906	25 019
Remboursement maladie	191	68	325	48	168	41	332	76	229	55
Total rémunération directe	41 779	40 104	30 170	30 316	22 552	22 839	23 356	23 005	25 135	25 074
<b>Rémunération indirecte</b>										
Régime de retraite	2 208	2 562	1 531	1 768	1 137	1 338	1 144	768	1 270	1 293
Assurance-salaire	262	188	528	200	475	173	1 170	298	643	225
Autres assurances	60	811	55	546	54	458	55	407	56	485
Compensation congés parent.	91	44	140	24	121	48	18	5	87	30
Régimes étatiques	3 069	3 106	2 707	2 526	1 990	2 019	2 166	2 442	2 182	2 297
Total rémunération indirecte	5 690	6 711	4 961	5 064	3 777	4 036	4 553	3 920	4 238	4 330
Rémunération annuelle	47 469	46 815	35 131	35 380	26 329	26 875	27 909	26 925	29 373	29 404
	(Heures)		(Heures)		(Heures)		(Heures)		(Heures)	
<b>Heures régulières de travail</b>	1 826,3	1 907,8	1 831,4	1 916,1	1 825,7	1 892,2	2 021,3	2 064,8	1 885,6	1 948,1
<b>Heures chômées et payées</b>										
Congés fériés et mobiles	90,9	88,7	90,9	92,4	90,9	90,4	100,7	94,4	93,9	91,6
Congés annuels	141,2	140,8	141,7	142,7	142,5	135,5	157,7	155,7	146,7	143,4
Autre temps chômé	35,5	47,1	41,0	47,5	45,9	48,9	46,2	28,3	43,4	42,4
Total heures chômées et payées	267,6	276,6	273,6	282,6	279,3	274,8	304,6	278,4	284,0	277,4
Heures de présence au travail	1 558,7	1 631,2	1 557,8	1 633,5	1 546,4	1 617,4	1 716,7	1 786,4	1 601,6	1 670,7

<sup>a</sup> Le salaire moyen selon les catégories pour les deux secteurs est obtenu en pondérant les salaires de chacun des emplois repères par le nombre d'effectifs du secteur public.

# ANNEXE E

## Rémunération en dollars et indices de la rémunération selon les composantes, méthode des coûts simulés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. (secteur public = 100)

Emplois repères/Catégorie	Effectifs secteur public	RÉMUNÉRATION DIRECTE (C)									RÉMUNÉRATION INDIRECTE (D)		RÉMUNÉRATION ANNUELLE (C + D) = (E)			HEURES DE PRÉSENCE AU TRAVAIL (heures régulières - temps chômé payé) (F)			RÉMUNÉRATION GLOBALE (E / F) = (G)			
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)			Total rémunération directe (A + B) = (C)			Public \$	A.S.Q. \$	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	Public Nbr	A.S.Q. Nbr	Indices ASQ/Pub.	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	
		Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.												
<b>Professionnels</b>																						
Agent d'information 1	12	28 221	32 925	117	352,76	32,93	28 574	32 958	115	4 855	6 039	33 429	38 997	117	1 555,46	1 625,88	105	21,49	23,99	112		
Agent d'information 2	258	39 342	39 232	100	491,78	39,23	39 834	39 271	99	6 748	7 113	46 582	46 384	100	1 555,46	1 606,01	103	29,95	28,88	96		
Agent d'information 3	21	43 400	47 460	109	542,50	47,46	43 943	47 507	108	7 439	8 514	51 381	56 022	109	1 555,46	1 619,25	104	33,03	34,60	105		
Agent de l'approvis. 1	4	29 846	31 628	106	373,08	31,63	30 219	31 660	105	5 132	5 818	35 351	37 478	106	1 555,46	1 649,28	106	22,73	22,72	100		
Agent de l'approvis. 2	45	40 436	37 248	92	505,45	37,25	40 941	37 285	91	6 934	6 775	47 876	44 061	92	1 555,46	1 632,50	105	30,78	26,99	88		
Agent de l'approvis. 3	6	47 641	49 377	104	595,51	49,38	48 237	49 426	102	8 160	8 841	56 397	58 267	103	1 555,46	1 650,61	106	36,26	35,30	97		
Agent de la gest.pers. 1	13	30 717	28 937	94	383,96	28,94	31 101	28 966	93	5 280	5 360	36 381	34 326	94	1 555,46	1 609,10	103	23,39	21,33	91		
Agent de la gest.pers. 2	557	46 218	39 195	85	577,73	39,20	46 796	39 234	84	7 918	7 107	54 714	46 341	85	1 555,46	1 620,14	104	35,18	28,60	81		
Agent de la gest.pers. 3	38	50 606	48 851	97	632,58	48,85	51 239	48 900	95	8 665	8 751	59 904	57 651	96	1 555,46	1 607,33	103	38,51	35,87	93		
Agent de la gest.fin. 1	110	28 579	26 454	93	357,24	26,45	28 936	26 480	92	4 916	4 937	33 852	31 418	93	1 555,46	1 604,24	103	21,76	19,58	90		
Agent de la gest.fin. 2	547	39 072	38 412	98	488,40	38,41	39 560	38 450	97	6 702	6 974	46 262	45 424	98	1 555,46	1 618,37	104	29,74	28,07	94		
Agent de la gest.fin. 3	101	46 982	48 757	104	587,28	48,76	47 569	48 806	103	8 048	8 735	55 618	57 541	103	1 555,46	1 604,68	103	35,76	35,86	100		
Analyste info./adm. 1	204	30 444	32 666	107	380,55	32,67	30 825	32 699	106	5 234	5 995	36 058	38 694	107	1 555,46	1 584,37	102	23,18	24,42	105		
Analyste info./adm. 2	1 621	41 951	40 160	96	524,39	40,16	42 475	40 200	95	7 192	7 271	49 667	47 471	96	1 555,46	1 602,47	103	31,93	29,62	93		
Analyste info./adm. 3	265	47 970	48 909	102	599,63	48,91	48 570	48 958	101	8 216	8 761	56 786	57 719	102	1 555,46	1 625,88	105	36,51	35,50	97		
Ingénieur 1	71	30 571	30 688	100	382,14	30,69	30 953	30 719	99	5 255	5 658	36 208	36 377	100	1 555,46	1 667,39	107	23,28	21,82	94		
Ingénieur 2	763	44 385	42 647	96	554,81	42,65	44 940	42 690	95	7 606	7 695	52 546	50 384	96	1 555,46	1 648,40	106	33,78	30,57	90		
Ingénieur 3	98	49 209	55 113	112	615,11	55,11	49 824	55 168	111	8 427	9 818	58 251	64 986	112	1 555,46	1 620,58	104	37,45	40,10	107		
Spécialiste sc.phys. 1	4	29 770	31 797	107	372,13	31,80	30 142	31 829	106	5 119	5 847	35 261	37 676	107	1 555,46	1 646,19	106	22,67	22,89	101		
Spécialiste sc.phys. 2	220	44 140	42 225	96	551,75	42,23	44 692	42 267	95	7 565	7 623	52 256	49 890	95	1 555,46	1 612,63	104	33,60	30,94	92		
Spécialiste sc.phys. 3	57	49 118	53 649	109	613,98	53,65	49 732	53 703	108	8 412	9 568	58 144	63 271	109	1 555,46	1 590,55	102	37,38	39,78	106		
Total des effectifs	5015																					
Moyenne pondérée				97					95					96							93	
<b>Techniciens</b>																						
Tech. arts app. graph. 1	270	29 587	30 830	104	269,24	126,40	29 856	30 956	104	5 607	5 763	35 464	36 719	104	1 544,68	1 604,04	104	22,96	22,89	100		
Tech. arts app. graph. 2	40	34 503	40 055	116	313,98	164,23	34 817	40 219	116	6 532	7 387	41 349	47 606	115	1 544,68	1 593,05	103	26,77	29,88	112		
Technicien en audiovisuel	265	28 959	29 918	103	263,53	122,66	29 223	30 041	103	5 489	5 603	34 712	35 643	103	1 544,68	1 612,39	104	22,47	22,11	98		
Technicien en doc.	834	28 598	28 441	99	260,24	116,61	28 858	28 558	99	5 421	5 343	34 280	33 900	99	1 544,24	1 560,08	101	22,20	21,73	98		
Technicien de lab. 1	2 408	29 807	28 171	95	271,24	115,50	30 078	28 287	94	5 649	5 295	35 727	33 582	94	1 544,68	1 633,49	106	23,13	20,56	89		
Technicien de lab. 2	434	33 011	34 827	106	300,40	142,79	33 311	34 970	105	6 251	6 467	39 562	41 436	105	1 544,68	1 603,16	104	25,61	25,85	101		
Technicien en génie 1	1 426	29 763	32 553	109	270,84	133,47	30 034	32 686	109	5 640	6 066	35 674	38 753	109	1 566,75	1 651,51	105	22,77	23,47	103		
Technicien en génie 2	211	34 615	41 612	120	315,00	170,61	34 930	41 783	120	6 553	7 661	41 483	49 443	119	1 544,68	1 590,85	103	26,86	31,08	115		
Tech. program. en info. 1	840	27 667	27 439	99	251,77	112,50	27 919	27 551	99	5 246	5 166	33 165	32 718	99	1 542,92	1 589,97	103	21,50	20,58	96		
Tech. program. en info. 2	184	34 284	34 982	102	311,98	143,43	34 596	35 125	102	6 490	6 494	41 086	41 619	101	1 544,68	1 592,61	103	26,60	26,13	98		
Total des effectifs	6912																					
Moyenne pondérée				101					101					101							96	

Emplois repères/Catégorie	Effectifs secteur public	RÉMUNÉRATION DIRECTE (C)								RÉMUNÉRATION INDIRECTE (D)		RÉMUNÉRATION ANNUELLE (C + D) = (E)			HEURES DE PRÉSENCE AU TRAVAIL (heures régulières - temps chômé payé) (F)			RÉMUNÉRATION GLOBALE (E / F) = (G)			
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)			Total rémunération directe (A + B) = (C)			Public \$	A.S.Q. \$	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	Public Nbr	A.S.Q. Nbr	Indices ASQ/Pub.	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.
		Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.	Public \$	A.S.Q. \$	Public \$	A.S.Q. \$	Indices ASQ/Pub.												
<b>Employés de bureau</b>																					
Auxiliaire en info. 1	647	19 308	20 673	107	158,33	74,42	19 466	20 747	107	3 815	4 040	23 281	24 788	106	1 542,24	1 579,76	102	15,10	15,69	104	
Auxiliaire en info. 2	77	23 172	24 189	104	190,01	87,08	23 362	24 276	104	4 569	4 669	27 931	28 945	104	1 542,68	1 588,94	103	18,11	18,22	101	
Dessinateur traceur 1	93	23 288	26 311	113	190,96	94,72	23 479	26 406	112	4 592	5 049	28 071	31 455	112	1 542,68	1 588,94	103	18,20	19,80	109	
Dessinateur traceur 2	8	26 956	32 916	122	221,04	118,50	27 177	33 034	122	5 308	6 231	32 485	39 265	121	1 542,68	1 586,75	103	21,06	24,75	118	
Magasinier 1	583	20 689	25 792	125	169,65	92,85	20 859	25 885	124	4 084	4 956	24 943	30 841	124	1 595,57	1 703,84	107	15,63	18,10	116	
Magasinier 2	1 235	23 561	27 520	117	193,20	99,07	23 754	27 619	116	4 645	5 265	28 399	32 884	116	1 542,23	1 650,54	107	18,41	19,92	108	
Magasinier 3	51	28 508	31 127	109	233,77	112,06	28 742	31 239	109	5 611	5 911	34 353	37 150	108	1 542,68	1 668,45	108	22,27	22,27	100	
Op. de duplicateur 1	296	23 009	23 346	101	188,67	84,05	23 198	23 430	101	4 537	4 519	27 735	27 949	101	1 564,27	1 591,56	102	17,73	17,56	99	
Op. de duplicateur 2	29	24 983	28 227	113	204,86	101,62	25 188	28 329	112	4 923	5 392	30 111	33 720	112	1 542,68	1 575,83	102	19,52	21,40	110	
Op. en informatique 1	109	20 783	22 193	107	170,42	79,89	20 953	22 273	106	4 103	4 312	25 056	26 585	106	1 540,47	1 596,80	104	16,27	16,65	102	
Op. en informatique 2	250	23 971	26 241	109	196,56	94,47	24 168	26 335	109	4 725	5 037	28 893	31 372	109	1 536,50	1 585,44	103	18,80	19,79	105	
Op. en informatique 3	57	28 937	30 079	104	237,28	108,28	29 174	30 187	103	5 695	5 723	34 869	35 910	103	1 542,68	1 592,43	103	22,60	22,55	100	
Personnel du bureau 1	795	17 760	17 408	98	145,63	62,67	17 906	17 471	98	3 513	3 456	21 418	20 927	98	1 541,79	1 568,84	102	13,89	13,34	96	
Personnel de bureau 2	2 752	19 723	20 144	102	161,73	72,52	19 885	20 217	102	3 896	3 946	23 781	24 162	102	1 540,47	1 589,37	103	15,44	15,20	98	
Personnel de bureau 3	9 371	22 962	22 676	99	188,29	81,63	23 150	22 758	98	4 528	4 399	27 678	27 156	98	1 542,23	1 596,80	104	17,95	17,01	95	
Personnel du bureau 4	2 465	27 411	26 179	96	224,77	94,24	27 636	26 273	95	5 397	5 025	33 032	31 299	95	1 541,35	1 603,79	104	21,43	19,52	91	
Dactylographe	1 177	18 761	19 337	103	153,84	69,61	18 915	19 407	103	3 708	3 801	22 623	23 208	103	1 542,23	1 567,09	102	14,67	14,81	101	
Sténo-secrétaire 1	5 361	20 951	21 189	101	171,80	76,28	21 123	21 265	101	4 136	4 133	25 258	25 398	101	1 536,50	1 562,29	102	16,44	16,26	99	
Sec. de direction 2	5 840	23 426	24 323	104	192,09	87,56	23 618	24 411	103	4 619	4 693	28 237	29 104	103	1 541,79	1 567,53	102	18,31	18,57	101	
Sec. principale 3	266	28 543	27 156	95	234,05	97,76	28 777	27 254	95	5 618	5 200	34 395	32 454	94	1 542,68	1 599,86	104	22,30	20,29	91	
Préposé aux renseign.	715	23 625	21 888	93	193,73	78,80	23 819	21 967	92	4 658	4 258	28 476	26 225	92	1 542,68	1 589,37	103	18,46	16,50	89	
Préposé aux télécom. 1	18	20 254	22 502	111	166,08	81,01	20 420	22 583	111	4 000	4 368	24 420	26 951	110	1 542,68	1 619,96	105	15,83	16,64	105	
Préposé aux télécom. 2	174	22 192	31 902	144	181,97	114,85	22 374	32 017	143	4 378	6 049	26 752	38 066	142	1 542,68	1 568,40	102	17,34	24,27	140	
Téléphoniste-récept.	820	18 469	19 672	107	151,45	70,82	18 620	19 743	106	3 651	3 861	22 272	23 604	106	1 542,68	1 569,71	102	14,44	15,04	104	
Total des effectifs	33 189																				
Moyenne pondérée				102					102					101						98	
<b>Employés d'entretien et service</b>																					
Buandier	419	23 959	20 240	84	213,24	58,70	24 172	20 299	84	5 044	4 368	29 216	24 666	84	1 713,42	1 799,03	105	17,05	13,71	80	
Conducteur véh. légers	442	22 667	26 479	117	201,74	76,79	22 869	26 556	116	4 775	5 609	27 644	32 165	116	1 710,33	1 769,88	103	16,16	18,17	112	
Conducteur véh. lourds	376	25 194	29 036	115	224,23	84,20	25 418	29 120	115	5 301	6 118	30 719	35 238	115	1 713,42	1 795,44	105	17,93	19,63	109	
Cuisinier 1	682	23 312	20 637	89	207,48	59,85	23 519	20 697	88	4 909	4 447	28 429	25 144	88	1 713,42	1 781,99	104	16,59	14,11	85	
Cuisinier 2	1 420	26 164	24 792	95	232,86	71,90	26 397	24 864	94	5 503	5 274	31 900	30 138	94	1 713,42	1 786,03	104	18,62	16,87	91	
Électricien d'entretien 1	330	29 521	33 026	112	262,74	95,78	29 784	33 122	111	6 201	6 912	35 985	40 034	111	1 713,42	1 790,51	104	21,00	22,36	106	
Électricien d'entretien 2	16	30 633	36 645	120	272,63	106,27	30 906	36 751	119	6 433	7 632	37 338	44 384	119	1 713,42	1 769,43	103	21,79	25,08	115	
Gardien	511	21 667	18 393	85	192,84	53,34	21 860	18 446	84	4 567	4 000	26 427	22 447	85	1 712,98	1 885,12	110	15,43	11,91	77	
Journalier et prépos. ter.	2 140	22 181	23 313	105	197,41	67,61	22 378	23 381	104	4 674	4 979	27 052	28 360	105	1 713,42	1 787,37	104	15,79	15,87	100	
Mécanicien véh. motor. 1	169	27 458	30 858	112	244,38	89,49	27 702	30 947	112	5 772	6 481	33 474	37 428	112	1 713,42	1 782,44	104	19,54	21,00	107	
Mécanicien véh. motor. 2	187	28 611	32 991	115	254,64	95,67	28 866	33 087	115	6 012	6 905	34 878	39 992	115	1 713,42	1 799,48	105	20,36	22,22	109	
Mécanicien Millwright	216	28 389	33 311	117	252,66	96,60	28 642	33 408	117	5 966	6 969	34 607	40 376	117	1 713,42	1 783,78	104	20,20	22,64	112	
Menuisier d'entretien	529	26 832	30 996	116	238,80	89,89	27 071	31 086	115	5 642	6 508	32 713	37 594	115	1 713,42	1 785,13	104	19,09	21,06	110	
Ouvrier cert. entretien	861	27 882	27 218	98	248,15	78,93	28 130	27 297	97	5 860	5 756	33 990	33 053	97	1 709,88	1 780,20	104	19,88	18,57	93	
Peintre d'entretien	404	26 164	30 876	118	232,86	89,54	26 397	30 966	117	5 503	6 484	31 900	37 450	117	1 713,42	1 783,33	104	18,62	21,00	113	
Plombier d'entretien	394	29 521	34 077	115	262,74	98,82	29 784	34 176	115	6 201	7 121	35 985	41 297	115	1 713,42	1 783,33	104	21,00	23,16	110	
Préposé cuisine/café	3 933	21 069	18 226	87	187,51	52,86	21 257	18 279	86	4 442	3 967	25 699	22 246	87	1 713,42	1 774,37	104	15,00	12,54	84	
Préposé entretien léger	3 038	21 060	20 863	99	187,43	60,50	21 247	20 924	98	4 441	4 492	25 688	25 415	99	1 712,10	1 758,67	103	15,00	14,45	96	
Préposé entretien lourd	3 540	21 667	22 330	103	192,84	64,76	21 860	22 395	102	4 567	4 784	26 427	27 178	103	1 712,54	1 748,36	102	15,43	15,55	101	
Total des effectifs	19 607																				
Moyenne pondérée				99					98					99						95	
<b>Ensemble des emplois repères</b>																					
Effectifs totaux	64 723																				
Moyenne pondérée				101					100					100						97	

## Caractéristiques des régimes types de retraite, méthode des coûts simulés, secteurs: public et A.S.Q.

Dispositions	A.S.Q. PROFESSIONNELS		A.S.Q. TECHNICIENS ET EMPLOYÉS DE BUREAU	
	Salaire final moyen contributif	Salaire final moyen non contributif	Salaire final moyen contributif	Salaire final moyen non contributif
Fréquence	73 %	27 %	68 %	32 %
1. Admissibilité	À l'emploi	À l'emploi	À l'emploi	À l'emploi
2. Retraite				
a) Droit à la retraite sans réduction	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)
b) Anticipée avec réduction	À compter de 55 ans et 10 ans de service	À compter de 55 ans et 10 ans de service	À compter de 55 ans et 10 ans de service	À compter de 55 ans et 10 ans de service
c) Réduction par année	6,0 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %
3. Salaire servant au calcul de la rente	Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des cinq meilleures années
4. Formule de prestation	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent	1,0 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,5 % de l'excédent	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent	1,0 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,5 % de l'excédent
5. Supplément temporaire avant 65 ans	0,41 % du M.G.A. moyen par année de service	0,32 % du M.G.A. moyen par année de service	0,41 % du M.G.A. moyen par année de service	0,32 % du M.G.A. moyen par année de service
6. Indexation des rentes	35 % de l'I.P.C.	35 % de l'I.P.C.	30 % de l'I.P.C.	30 % de l'I.P.C.
7. Prestation de décès				
a) Avant la retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts</li> <li>– Après: pour 41 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 59 %, rente au conjoint équivalant à 60 % de la rente créditée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: aucune</li> <li>– Après: pour 41 % des effectifs, aucune; pour 59 %, rente au conjoint équivalant à 60 % de la rente créditée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts</li> <li>– Après: pour 27 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 73 %, rente au conjoint équivalant à 60 % de la rente créditée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: aucune</li> <li>– Après: pour 27 % des effectifs, aucune; pour 73 %, rente au conjoint équivalant à 60 % de la rente créditée</li> </ul>
b) Après la retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 59 % des effectifs: rente au conjoint égale à 60 %</li> <li>– 24 %: rente garantie 6 ans</li> <li>– 17 %: retour des cotisations moins paiements reçus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 59 % des effectifs: rente au conjoint égale à 60 %</li> <li>– 24 %: rente garantie 6 ans</li> <li>– 17 %: aucune</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 68 % des effectifs: rente au conjoint égale à 70 %</li> <li>– 24 %: rente garantie 7 ans</li> <li>– 8 %: retour des cotisations moins paiements reçus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 68 % des effectifs: rente au conjoint égale à 70 %</li> <li>– 24 %: rente garantie 7 ans</li> <li>– 8 %: aucune</li> </ul>
8. Prestation d'invalidité	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 27 % des effectifs: rente immédiate égale rente accumulée avec 10 ans de service</li> <li>– 73 %: exonération des cotisations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 27 % des effectifs: rente immédiate égale rente accumulée avec 10 ans de service</li> <li>– 73 %: accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 31 % des effectifs: rente immédiate égale rente accumulée avec 10 ans de service</li> <li>– 69 %: exonération des cotisations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 31 % des effectifs: rente immédiate égale rente accumulée avec 10 ans de service</li> <li>– 69 %: accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>
9. Prestation de départ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 5 ans de service: cotisations plus intérêts</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 5 ans de service: aucune</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 10 ans de service: cotisations plus intérêts</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 10 ans de service: aucune</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>
10. Cotisation de l'employé	3,5 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 5,5 % de l'excédent	Aucune	3,5 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 5,5 % de l'excédent	Aucune



## ANNEXE F (SUITE)

A.S.Q. EMPLOYÉS D'ENTRETIEN ET SERVICE			SECTEUR PUBLIC
Salaire final moyen contributif	Salaire final moyen non contributif	Montant mensuel foritaire non contributif	R.R.E.G.O.P.
70 % À l'emploi	7 % À l'emploi	15 % À l'emploi	100 % À l'emploi
À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 62 ans et 10 ans de service ou à compter de 60 ans si la somme de l'âge et des années de service totalise 90 (ou à 65 ans)
À compter de 55 ans et 10 ans de service	À compter de 55 ans et 10 ans de service	À compter de 55 ans et 10 ans de service	Lorsque la somme de l'âge et des années de service totalise 90 ou à compter de 60 ans
6,0 %	6,0 %	6,0 %	6,0 %
Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des trois et cinq meilleures années	***	Salaire final moyen des cinq meilleures années
1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent	1,0 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,5 % de l'excédent	20 \$ par mois par année de service	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent
0,41 % du M.G.A. moyen par année de service	0,32 % du M.G.A. moyen par année de service	33,3 % du R.R.Q.	0,7 % du M.G.A. moyen par année de service
30 % de l'I.P.C.	30 % de l'I.P.C.	30 % de l'I.P.C.	Prestations créditées jusqu'au 30 juin 1982: 100 % de l'I.P.C., par la suite, I.P.C. - 3 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts</li> <li>– Après: pour 61 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 39 %, rente au conjoint équivalant à 50 % de la rente créditée</li> <li>– 59 % des effectifs: rente au conjoint égale à 70 %</li> <li>– 41 %: rente garantie 5 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: aucune</li> <li>– Après: pour 61 % des effectifs, aucune; pour 39 %, rente au conjoint équivalant à 50 % de la rente créditée</li> <li>– 59 % des effectifs: rente au conjoint égale à 70 %</li> <li>– 41 %: rente garantie 5 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: aucune</li> <li>– Après pour 61 % des effectifs, aucune; pour 39 %, rente au conjoint équivalant à 50 % de la rente créditée</li> <li>– 59 % des effectifs: rente au conjoint égale à 70 %</li> <li>– 41 %: rente garantie 5 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts</li> <li>– Après, rente au conjoint équivalant à 50 % de la rente créditée</li> <li>Rente réversible à 50 % au conjoint</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 43 % des effectifs: rente immédiate égale rente accu- mulée avec 10 ans de service</li> <li>– 57 %: exonération des coti- sations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 43 % des effectifs: rente immédiate égale rente accu- mulée avec 10 ans de service</li> <li>– 57 %: accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 43 % des effectifs: rente immédiate égale rente accu- mulée avec 10 ans de service</li> <li>– 57 %: accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>	Accumulation du service et exonération des cotisations pour 2 ans
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 10 ans de service: cotisations plus intérêts</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 10 ans de service: aucune</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 10 ans de service: aucune</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Après 2 ans de service: cotisations plus intérêts</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>
3,5 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 5,5 % de l'excédent	Aucune	Aucune	4,55 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 7 % de l'excédent

# ANNEXE G

## Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail, méthode des coûts simulés, secteurs: public et A.S.Q.

	A.S.Q. professionnels	A.S.Q. techniciens et employés de bureau	A.S.Q. employés d'entretien et service	Secteur public
<b>1. Assurance-vie</b>				
<b>1.1 Assurance-vie de base</b>				
- Fréquence	100 %	100 %	100 %	100 %
- Base: obligatoire	100 %	100 %	94 %	100 %
facultative	0 %	0 %	6 %	0 %
- Montant: % du salaire	200 %	150 %	150 %	***
fixe	***	***	16 000 \$	6 400 \$
- Fréquence: % du sal.	100 %	100 %	58 %	0 %
fixe	0 %	0 %	42 %	100 %
- Exonération des primes	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans
- Contribution de l'employeur:				
obligatoire	71 %	79 %	84 %	100 %
facultative	***	***	81 %	***
<b>1.2 Assurance-vie complémentaire</b>				
- Fréquence	73 %	53 %	17 %	60 %
- Montant	200 %	150 %	150 %	200 %
- Exonération des primes	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans
- Cessation	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans
- Contribution de l'employeur	13 %	4 %	3 %	0 %
<b>1.3 Assurance-vie des personnes à charges</b>				
- Fréquence	63 %	75 %	36 %	100 %
- Base: obligatoire	36 %	21 %	25 %	0 %
facultative	64 %	79 %	75 %	100 %
- Montant: conjoint	5 000 \$	5 000 \$	3 000 \$	4 000 \$
enfants	3 000 \$	3 000 \$	1 500 \$	2 000 \$
- Contribution de l'employeur	36 %	34 %	61 %	0 %
<b>1.4 Assurance-vie pour les retraités</b>				
- Fréquence	84 %	78 %	82 %	...
- Type: % pré-retraite	36 %	41 %	30 %	...
uniforme	19 %	24 %	52 %	...
décroissant	45 %	35 %	18 %	...
- Valeur: % pré-retraite	70 %	90 %	90 %	...
uniforme	6 500 \$	4 000 \$	3 500 \$	...
décroissante	50 % jusqu'à 70 ans et 25 % à partir de 70 ans	50 % jusqu'à 70 ans et 25 % à partir de 70 ans	50 % jusqu'à 70 ans et 25 % à partir de 70 ans	...
- Contribution de l'employeur	90 %	88 %	87 %	***
<b>1.5 Assurance-mort et mutilation accidentelle</b>				
- Fréquence	78 %	78 %	57 %	100 %
- Base: obligatoire	65 %	70 %	83 %	0 %
facultative	35 %	30 %	17 %	100 %
- Montant: % du salaire	200 %	150 %	125 %	200 %
fixe	50 000 \$	16 000 \$	20 000 \$	***
- Fréquence: % du sal.	86 %	87 %	33 %	100 %
fixe	14 %	14 %	67 %	0 %
- Contribution de l'employeur:				
obligatoire	94 %	90 %	93 %	...
facultative	20 %	17 %	47 %	0 %
<b>1.6 Assurance-prestation aux survivants</b>				
- Fréquence	26 %	26 %	10 %	***
- Base: obligatoire	70 %	54 %	98 %	***
facultative	30 %	46 %	2 %	***
- Montant: % du salaire	25 %	25 %	30 %	***
fixe	150 %	150 %	160 %	***
- Fréquence: % du sal.	67 %	47 %	42 %	***
fixe	33 %	53 %	58 %	***
- Contribution de l'employeur	40 %	25 %	94 %	***

## ANNEXE G (SUITE)

	A.S.Q. professionnels	A.S.Q. techniciens et employés de bureau	A.S.Q. employés d'entretien et service	Secteur public
<b>2. Assurance-invalidité de longue durée</b>				
– Fréquence	100 %	92 %	75 %	50 %
– Base: obligatoire	92 %	94 %	89 %	0 %
facultative	8 %	6 %	11 %	100 %
– Montant: % du salaire	67 %	67 %	60 %	67 %
– Ajustement	2 %	2 %	1 %	3 %
– Délai de carence	26 semaines	26 semaines	52 semaines	104 semaines
– Prestation payable	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans
– Invalidité partielle	2 ans	2 ans	1,5 an	4 ans
– Maximum mensuel	6 000 \$	5 000 \$	4 000 \$	***
– Intégration	primaire	primaire	primaire	familiale
– Contribution de l'employeur:				
obligatoire	69 %	50 %	68 %	***
facultative	0 %	0 %	73 %	0 %
<b>3. Assurance-soins dentaires</b>				
– Fréquence	71 %	59 %	47 %	55 %
– Protection incluse:				
base	100 %	100 %	100 %	100 %
majeur	98 %	96 %	87 %	100 %
orthodontie	52 %	32 %	32 %	100 %
– Base: obligatoire	87 %	96 %	84 %	0 %
facultative	13 %	4 %	16 %	70 %
– Majeur: obligatoire	87 %	97 %	92 %	0 %
facultative	13 %	3 %	8 %	70 %
– Ortho: obligatoire	80 %	95 %	98 %	0 %
facultative	20 %	5 %	2 %	70 %
– Coassurance:				
base	90 %	90 %	90 %	100 %
majeur	60 %	60 %	60 %	80 %
orthodontie	50 %	50 %	50 %	60 %
– Franchise	***	***	***	***
– Maximum	1 200 \$	1 200 \$	1 200 \$	1 000 \$
– Année de référence	1987	1987	1987	1987
– Protection pour retraité	31 %	60 %	15 %	0 %
– Contribution de l'employeur:				
Base: obligatoire	95 %	94 %	90 %	0 %
facultative	55 %	80 %	80 %	0 %
Majeur: obligatoire	95 %	94 %	92 %	0 %
facultative	55 %	63 %	56 %	0 %
Ortho: obligatoire	87 %	88 %	85 %	0 %
facultative	50 %	76 %	50 %	0 %
<b>4. Assurance-maladie complémentaire</b>				
– Fréquence	96 %	84 %	75 %	95 %
– Base: obligatoire	68 %	80 %	82 %	100 %
facultative	33 %	20 %	18 %	0 %
– Protection offerte:				
médicale	100 %	100 %	100 %	100 %
vision	34 %	25 %	48 %	0 %
hôpital	100 %	100 %	100 %	100 %
retraité	79 %	87 %	72 %	0 %
– Coassurance:				
médicale	90 %	90 %	90 %	80 %
vision	100 %	100 %	90 %	***
hôpital	100 %	100 %	100 %	90 %
– Franchise:				
médical	25 \$	25 \$	25 \$	0 \$
vision	0 \$	0 \$	0 \$	***
hôpital	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
– Contribution de l'employeur:				
obligatoire	93 %	91 %	75 %	20 %
facultative	39 %	39 %	61 %	0 %

## ANNEXE G (SUITE)

	A.S.Q. professionnels	A.S.Q. techniciens et employés de bureau	A.S.Q. employés d'entretien et service	Secteur public
<b>5. Congés maladie (sans assurance-salaire)</b>				
– Fréquence	73 %	49 %	19 %	...
– Type: non cumulatif	0 %	0 %	51 %	...
par année				
non cumulatif	100 %	100 %	49 %	...
par maladie				
– Délai de carence	0	0	0	...
– Durée maximale:				
non cumulatif	...	...	75 jours	...
par année				
non cumulatif	130 jours	118 jours	164 jours	...
par maladie				
– Taux de rémunération	100 %	100 %	90 %	...
<b>6. Assurance-salaire (sans congé de maladie)</b>				
– Fréquence	9 %	4 %	45 %	...
– Délai de carence:				
accident	0 jour	0 jour	0 jour	...
maladie	0 jour	3 jours	3 jours	...
– Taux de rémunération	100 %	70 %	70 %	...
– Bénéfice maximum	aucun	CEIC	aucun	...
– Durée maximale	26 semaines	26 semaines	52 semaines	...
– Contribution de l'employeur	100 %	96 %	95 %	...
<b>7. Congés maladie et assurance-salaire</b>				
<b>Partie congés maladie</b>				
– Fréquence	18 %	47 %	36 %	100 %
– Type: cumulatif	49 %	48 %	0 %	34 %
non cumulatif	38 %	43 %	100 %	66 %
par année				
non cumulatif	13 %	9 %	0 %	0 %
par maladie				
– Délai de carence	0	0	0	0
– Durée maximale	aucune	23 jours	aucune	aucune
– Taux de rémunération	100 %	100 %	95 %	100 %
– Indemnité pour congés non liquidés:				
cumulatif:				
– % des crédits	100 %	100 %	...	132 jours (monn. à 50%)
– prop. salariés	35 %	61 %	...	100 %
obtention	retraite, départ, décès, invalidité	retraite, départ, décès invalidité	...	retraite, départ, décès, invalidité
non cumulatif				
– % des crédits	100 %	100 %	100 %	100 %
– prop. salariés	48 %	97 %	89 %	100 %
– obtention	fin de l'année	fin de l'année	fin de l'année	fin de l'année
– Durée:				
cumulatif	6 jours	10 jours	...	12 jours
non cumulatif				
par année	11 jours	8 jours	8 jours	8 jours
non cumulatif				
par maladie	23 jours	9 jours	...	...
<b>Partie assurance-salaire</b>				
– Fréquence	18 %	47 %	36 %	100 %
– Délai de carence:				
maladie	5 jours	5 jours	0 jour	0 jour
accident	5 jours	5 jours	5 jours	0 jour
– Durée maximale	26 semaines	26 semaines	52 semaines	104 semaines
– Taux de rémunération	80 %	75 %	70 %	80 % première année 67 % deuxième année
– Bénéfice maximum	aucun	aucun	aucun	aucun
– Contribution de l'employeur	93%	93 %	75 %	100 %

## ANNEXE G (SUITE)

	A.S.Q. professionnels	A.S.Q. techniciens et employés de bureau	A.S.Q. employés d'entretien et service	Secteur public
<b>8. Jours fériés</b>				
– Nombre de jours rémunérés	12,8 jours	12,5 jours	11,9 jours	13 jours
<b>9. Congés sociaux</b>				
– Nombre de jours rémunérés:				
Mariage	3,3 jours	2,4 jours	2,1 jours	5 jours
Deuil:				
– conjoint	4 jours	3,5 jours	4 jours	5 jours
– enfants	3,5 jours	3,5 jours	4 jours	5 jours
– parents, frères et sœurs	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours
<b>10. Congés de paternité</b>				
– Fréquence	56 %	63 %	35 %	100 %
– Nombre de jours rémunérés	3,3 jours	2,1 jours	1,7 jours	5 jours

## ANNEXE H

### Caractéristiques des profils d'employés du secteur public<sup>a</sup>, méthode des coûts simulés

Catégories d'emplois	Sexe	Âge moyen		Années de service	Salaire moyen \$
		actuel	à l'embauche		
Sous-secteur: fonction publique					
Professionnels	Homme	42,5	30,4	12,1	40 960
	Femme	37,7	29,2	8,5	37 456
Techniciens	Homme	41,2	27,4	13,8	28 736
	Femme	35,8	25,2	10,6	26 588
Employés de bureau	Homme	43,1	28,2	14,9	22 369
	Femme	36,8	25,0	11,8	21 326
Employés d'entretien et service	Homme	48,0	32,0	16,0	23 593
	Femme	44,6	33,8	10,8	21 639
Sous-secteur: éducation					
Professionnels	Homme	43,5	29,8	13,7	42 628
	Femme	41,1	29,6	11,5	41 095
Techniciens	Homme	38,0	26,8	11,2	27 757
	Femme	37,4	26,8	10,6	26 967
Employés de bureau	Homme	41,0	29,0	12,0	21 418
	Femme	39,2	27,8	11,4	20 860
Employés d'entretien et service	Homme	48,0	35,5	12,5	22 883
	Femme	50,2	39,0	11,2	21 043
Sous-secteur: santé et services sociaux					
Professionnels	Homme	39,0	31,0	8,0	36 930
	Femme	34,9	28,3	6,6	33 911
Techniciens	Homme	36,1	26,2	9,9	27 767
	Femme	35,2	25,7	9,5	27 072
Employés de bureau	Homme	42,3	27,0	15,3	20 141
	Femme	40,6	27,8	12,8	19 383
Employés d'entretien et service	Homme	44,0	30,8	13,2	21 994
	Femme	46,8	32,4	14,4	20 105

<sup>a</sup> Période de référence: 1<sup>er</sup> juillet 1986 au 30 juin 1987.

## Principales hypothèses d'évaluation, méthode des coûts simulés

Les hypothèses d'évaluation ont été établies en se basant principalement sur les hypothèses contenues dans l'évaluation actuarielle des employés de niveau syndicable du R.R.E.G.O.P. en date du 31 décembre 1987. Les différentes hypothèses sont résumées ci-dessous:

### a) Hypothèses économiques

Années	Taux de rendement nominal %	Inflation %	Augmentation salariale de nature économique %	Augmentation du M.G.A. <sup>a</sup> \$	Taux d'intérêt sur les cotisations des employés RREGOP <sup>b</sup> %	A.S.Q. <sup>b</sup> %
1987	10,96 <sup>c</sup>	4,20 <sup>d</sup>	4,00 <sup>d</sup>	25 900 <sup>d</sup>	9,86	5,22 <sup>d</sup>
1988	10,96 <sup>c</sup>	4,10 <sup>d</sup>	4,00 <sup>d</sup>	26 500 <sup>d</sup>	9,86	5,22 <sup>d</sup>
1989	10,96 <sup>c</sup>	4,40	4,40	27 700 <sup>d</sup>	9,86	5,22 <sup>d</sup>
1990	10,79	4,70	4,90	29 057	9,71	7,55
1991	10,36	5,00	5,20	30 568	9,32	7,25
1992	10,02	5,30	5,50	32 250	9,02	7,01
1993	9,88	5,50	6,05	34 201	8,89	6,92
1994	9,62	5,50	6,25	36 338	8,66	6,73
1995	9,46	5,50	6,25	38 609	8,51	6,62
1996	9,29	5,50	6,50	41 119	8,36	6,50
1997	9,18	5,50	6,50	43 792	8,26	6,43
1998	9,11	5,50	6,50	46 638	8,20	6,38
1999	9,00	5,50	6,75	49 786	8,10	6,30
2000	8,96	5,50	6,75	53 147	8,06	6,27
2001	8,92	5,50	6,75	56 734	8,03	6,24
2002	8,89	5,50	7,00	60 706	8,00	6,22
2003	8,85	5,50	7,00	64 955	7,97	6,20
2004	8,80	5,50	7,00	69 502	7,92	6,16
2005	8,75	5,50	7,25	74 541	7,88	6,13
2006	8,70	5,50	7,25	79 945	7,83	6,09
2007	8,65	5,50	7,25	85 741	7,79	6,06
2008	8,60	5,50	7,25	91 957	7,74	6,02
2009	8,55	5,50	7,25	98 624	7,70	5,99
2010 et +	8,50	5,50	7,25	105 774	7,65	5,95

a À partir de 1990, l'augmentation du M.G.A. est établie selon les augmentations salariales de nature économique.

b Pour le R.R.E.G.O.P., 90 % du taux de rendement nominal a été appliqué, tel que prescrit dans le texte de ce régime. Pour les A.S.Q., 70 % du rendement nominal a été appliqué pour les années 1990 et suivantes, soit le taux minimum requis par la nouvelle législation québécoise.

c Taux annuel composé basé sur les rendements réalisés pour 1987 et 1988, soit 12,35 % et 9,33 % respectivement et pour 1989, l'hypothèse du R.R.E.G.O.P., 11,22 %.

d Données réalisées.

### Augmentation salariale de nature

#### promotionnelle (échantillon des taux):

Âge	%
25	3,10
35	1,50
45	0,51
55	0,16

### b) Hypothèses démographiques

**Mortalité:** la table de mortalité des employés actifs et celle pour les employés retraités du R.R.E.G.O.P. ont été utilisées.

**Cessation d'emploi:** les taux basés sur l'échelle sélecte du R.R.E.G.O.P. qui reflètent non seulement l'âge atteint mais également l'expérience pour les cinq premières années ont été utilisés.

**Taux d'invalidité et taux de mortalité des invalides:** pour le secteur public, les taux reflètent des taux d'invalidité courte durée et sont basés sur l'expérience des employés du R.R.E.G.O.P. Pour les A.S.Q., ils sont tirés de l'évaluation actuarielle du Régime de pension du Canada au 31 décembre 1982 et reflètent des taux d'invalidité longue durée. L'application de ces hypothèses est nécessitée par un contenu de régimes différent.

**Prise de retraite:** les taux ont été établis en accordant un poids équivalent aux hypothèses du R.R.E.G.O.P. et à celle de l'évaluation actuarielle du Régime de rentes du Québec au 31 décembre 1988.

## Indices de salaires et de rémunération globale, par catégorie d'emplois, selon les segments du marché du travail

	A.S.Q. ensemble	A.S.Q. syndiqué	A.S.Q. non syndiqué	A.S.Q. privé	A.S.Q. autre public	A.S.Q. privé syndiqué	A.S.Q. privé non syndiqué	A.S.Q. autre public syndiqué	A.S.Q. autre public non syndiqué
<b>Professionnels</b>									
Nombre d'emplois repères	21	14	21	21	20	***	***	***	***
Nombre d'effectifs	5015	4275	5015	5015	5011	***	***	***	***
Indices salariaux	97	101	96	93	101	***	***	***	***
Intervalles de confiance (90 %)ª	95-98	100-102	94-98	92-95	100-103	***	***	***	***
Indices de rémunération globale	95	101	93	88	102	***	***	***	***
<b>Techniciens</b>									
Nombre d'emplois repères	10	10	10	10	10	***	***	***	***
Nombre d'effectifs	6912	6912	6912	6912	6912	***	***	***	***
Indices salariaux	101	105	96	101	101	***	***	***	***
Intervalles de confiance (90 %)ª	99-104	102-107	93-100	97-105	99-103	***	***	***	***
Indices de rémunération globale	96	102	88	91	101	***	***	***	***
<b>Employés de bureau</b>									
Nombre d'emplois repères	24	24	24	24	24	***	***	***	***
Nombre d'effectifs	33 189	33 189	33 189	189	33 189	***	***	***	***
Indices salariaux	102	106	96	100	105	***	***	***	***
Intervalles de confiance (90 %)ª	101-103	105-107	94-98	98-102	103-106	***	***	***	***
Indices de rémunération globale	98	106	87	92	105	***	***	***	***
<b>Employés d'entretien et service</b>									
Nombre d'emplois repères	19	19	18	19	18	***	***	***	***
Nombre d'effectifs	19 607	19 607	19 188	19 607	19 188	***	***	***	***
Indices salariaux	99	100	89	95	110	***	***	***	***
Intervalles de confiance (90 %)ª	96-102	98-103	84-95	90-99	108-111	***	***	***	***
Indices de rémunération globale	92	94	80	87	107	***	***	***	***
<b>Ensemble des emplois repères</b>									
Nombre d'emplois repères	74	67	73	74	72	54	73	64	***
Nombre d'effectifs	64 723	63 983	64 304	64 723	64 300	61 584	64 304	63 344	***
Indices salariaux	101	104	94	98	105	106	94	106	***
Intervalles de confiance (90 %)ª	99-103	102-106	91-97	96-101	104-107	103-109	91-97	105-107	***
Indices de rémunération globale	96	101	86	90	105	99	86	106	***

L'état d'avancement des travaux de l'I.R.I.R. ne permet pas de présenter des résultats sur les segments croisés selon la catégorie d'emplois de même que pour l'ensemble du secteur «autre public non syndiqué».

a Les intervalles de confiance sont relatifs aux indices salariaux.

# ANNEXE K

## Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1985 à 1989

	1985	1986	1987	1988	1989 <sup>a</sup>
	<b>Taux de croissance réelle (1981 = 100)</b>				
P.I.B.	4,8	3,1	4,5	5,0	3,1
Consommation	5,2	4,2	4,9	4,3	4,2
Revenu personnel disponible	3,2	1,1	3,9	4,1	6,5
Investissement	9,1	4,9	11,5	19,1	10,5
Dépenses courantes des gouvernements en biens et services	3,2	1,7	0,7	3,0	3,0
I.P.C.	4,0	4,2	4,4	4,0	5,4 <sup>b</sup>
	<b>Niveau</b>				
Taux d'épargne (%)	13,6	11,1	9,6	8,6	11,8
Taux d'intérêt (%) (Bons du trésor 90 jours)	9,56	9,16	8,39	9,66	12,3 <sup>b</sup>
Mises en chantier (nombre en milliers)	164	197	245	221	196 <sup>b</sup>
Taux de change (dollar canadien en dollar américain)	0,73	0,71	0,75	0,81	0,85 <sup>b</sup>

a Deux trimestres de 1989.

b Troisième trimestre de 1989.

Source: Conference Board.

# ANNEXE L

## Prévisions pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 1989 et 1990

	<b>B.R.C.</b> (octobre 1989)		<b>C.B.C.</b> (septembre 1989)		<b>D.R.I.</b> (août 1989)		<b>C.C.P.E.D.Q.</b> (octobre 1989)	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990	1989	1990
	<b>Taux de croissance réelle (1981 = 100)</b>							
P.I.B.	2,6	1,5	2,8	1,9	2,9	1,8	2,6	1,8
Consommation	3,2	1,9	3,7	1,9	3,1	1,3	3,5	1,6
Revenu personnel disponible	4,4	0,5	4,9	1,1	4,5	0,8	5,3	1,5
Investissements des entreprises <sup>a</sup>	9,8	4,8	10,1	5,4	8,6	3,4	9,6	4,5
I.P.C.	5,2	4,7	5,2	4,7	5,0	4,8	5,1	4,9
	<b>Niveau</b>							
Taux d'intérêt (%) (Bons du trésor 90 jours)	12,2	10,7	12,1	11,4	11,8	9,9	13,0	11,5
Mises en chantier (milliers)	209	195	203	189	191	175	204	185
Taux de change (\$ can. en \$ amér.)	84,1	80,8	84,3	82,3	83,0	80,7	83,5	80,5
Emploi (%)	1,8	0,7	2,0	0,8	1,7	1,1	2,0	1,1
Population active (%)	1,7	1,3	1,7	1,0	1,7	1,8	1,8	1,5
Taux de chômage (%)	7,7	8,2	7,5	7,7	7,8	8,5	7,6	8,0
Croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne								
– nominale (%)	5,8	5,0	5,3	5,2	6,0	5,3	4,9	5,0
– réelle (%)	0,6	0,3	0,1	0,5	1,0	0,5	-0,2	0,1

a Les prévisions du C.B.C. sur les investissements incluent les investissements publics.



**Évolution du marché du travail au Québec, en Ontario et au Canada,  
de 1982 à 1989**

	QUEBEC				ONTARIO				CANADA			
	Taux de chômage %	Croissance de l'emploi %	Croissance du taux de base des conventions collectives		Taux de chômage %	Croissance de l'emploi %	Croissance du taux de base des conventions collectives		Taux de chômage %	Croissance de l'emploi %	Croissance du taux de base des conventions collectives	
			nominale %	réelle %			nominale %	réelle %			nominale %	réelle %
1982	13,8	-5,4	9,4	-2,2	9,7	-2,6	10,4	-0,2	11,0	-3,5	10,3	-0,5
1983	13,9	1,6	2,1	-3,4	10,3	0,6	6,1	-0,1	11,8	0,5	4,8	-1,0
1984	12,8	2,9	2,6	-1,4	9,0	3,6	4,5	-0,5	11,2	2,4	3,6	-0,7
1985	11,8	2,8	3,7	-0,6	8,0	3,4	5,0	0,9	10,5	2,6	3,6	-0,4
1986	11,0	2,1	3,6	-1,2	7,0	3,4	4,4	-0,1	9,5	2,8	3,4	-0,8
1987	10,3	3,3	4,4	0,1	6,1	3,6	4,8	-0,2	8,8	2,9	4,1	-0,3
1988	9,4	2,8	4,3	0,6	5,1	3,7	5,3	0,6	7,8	3,2	4,3	0,3
1989 <sup>a</sup>	9,3	1,4	5,4	1,0	5,0	1,7	6,3	0,8	7,5	2,0	4,8	0,1

<sup>a</sup> Six premiers mois pour les taux de base et neuf premiers mois pour l'emploi et le chômage.

**Calcul de la croissance de la productivité et du coût unitaire  
de main-d'oeuvre, au Québec, de 1982 à 1990**

	1982 %	1983 %	1984 %	1985 %	1986 %	1987 %	1988 %	1989 <sup>a</sup> %	1989 <sup>b</sup> %	1990 <sup>b</sup> %
Croissance du P.I.B. réel moins Croissance de l'emploi égale	-5,7	3,2	6,9	4,6	3,0	5,8	5,4	2,3	2,9	2,7
Croissance de la productivité	-0,3	1,6	4,0	1,8	0,9	2,5	2,6	0,6	1,0	1,5
Croissance nominale de la rémunération par salarié moins Croissance de la productivité égale	10,3	2,0	4,8	4,3	4,6	6,3	6,3	6,4	8,2	6,3
Croissance du coût unitaire de main-d'oeuvre	10,6	0,4	0,8	2,5	3,7	3,8	3,7	5,8	7,2	4,8

a Six premiers mois de 1989.

b Prévisions de D.R.I.

## REMERCIEMENTS

Ce rapport a été préparé sous la direction de **Nicole P. Gendreau**, vice-présidente et directrice de la recherche.

Cette étude a été réalisée grâce à la collaboration de nombreuses personnes. Les contributions particulières sont les suivantes:

La coordination des travaux: **Martine Nadeau**, directrice adjointe par intérim; Le sommaire: **Christiane Lamarre** et **Dominique Vachon**; L'introduction et Les orientations méthodologiques: **Christiane Lamarre**; La comparaison salariale et La rémunération globale selon la méthode des déboursés: **Danielle Drapeau**; La rémunération globale selon la méthode des coûts simulés: **Josée Perreault**; La comparaison selon divers segments du marché du travail: **Jean-Philippe Gwet**; L'environnement économique et le marché du travail: **Dominique Vachon**; Les tendances salariales: **Louise Charbonneau**, **Lyne Drapeau**, **Josée Perreault** et **Dominique Vachon**; La conclusion générale: **Christiane Lamarre**.

**Michel Durand** a révisé les textes, **Jean-Guy Cloutier** était responsable des graphiques, **Guy Roy** a assuré le soutien informatique et **Hélène Sirois**, le suivi de l'imprimerie, **Lucie Pelletier** et **Anne Bouchard** ont dactylographié l'ensemble du rapport.

L'Institut exprime aussi sa gratitude à **Léopold Larouche**, président de LORAN et à **Yves Rabeau**, professeur à l'UQAM, pour leurs commentaires; à la firme **Wyatt**, pour son travail actuariel; et à tous les autres organismes, notamment le **C.R.S.M.T.**, qui ont contribué à ce rapport.

Il tient également à remercier **Hélène Wavroch**, vice-présidente et directrice des relations patronales et syndicales et les **autres membres du personnel de l'Institut** pour leur support.

**Jean-Louis Hérivault**

Président-directeur général  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Nicole P. Gendreau**

Vice-présidente  
Directrice de la recherche  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Hélène Wavroch**

Vice-présidente  
Directrice des relations patronales et  
syndicales et de l'administration  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Nicole Blouin**

Présidente  
N.B. Communication relations publiques Inc.

**François Charbonneau**

Directeur général  
Association des optométristes du Québec

**Jean-Guy Duchaine**

Vice-président, ressources humaines  
Quebecor

**Suzanne Forest**

Syndic et conseiller juridique  
Corporation professionnelle des psychologues  
du Québec

**Renée Lacoursière**

Directrice des services linguistiques et  
des relations publiques  
Bell Canada

**Maurice Lemelin**

Professeur titulaire  
École des hautes études commerciales

Secrétaire (non-membre)

**Elaine Baxter McLeay**

Secrétaire générale et directrice  
des communications  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

(au 1er novembre 1989)

**Jean-Louis Hérivault**

Président-directeur général

**Nicole P. Gendreau**

Vice-présidente  
Directrice de la recherche

**Hélène Wavroch**

Vice-présidente  
Directrice des relations patronales et  
syndicales et de l'administration

Elaine Baxter McLeay  
Secrétaire générale et  
directrice des communications

## Rapports sur les constatations de l'I.R.I.R.

IRI-002 *Premier rapport: inventaire des sources de données sur la rémunération des salariés québécois, Montréal, novembre 1985, 131 p.*

ISBN 2-550-12581-9

ISSN 0827-1976

Prix: 40 \$

IRI-003 *Deuxième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: état et évolution des salaires, avantages sociaux et conditions de travail des salariés des secteurs public et parapublic par rapport à ceux des autres salariés québécois, Montréal, novembre 1986, 147 p.*

ISBN 2-550-16809-7

ISSN 0833-0727

Prix: 30 \$

IRI-033 *Troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: état et évolution de la rémunération globale des salariés du secteur public et parapublic par rapport à celle des autres salariés québécois, Montréal, novembre 1987, 45 p. (Épuisé)*

ISBN 2-550-18096-8

ISSN 0833-0727

IRI-039 *Mise à jour du troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R., Montréal, mai 1988, 25 p. (Épuisé)*

ISBN 2-551-06889-4

ISSN 0838-4541

IRI-045 *Quatrième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: état et évolution comparés de la rémunération globale des salariés du secteur public et parapublic et des autres salariés québécois, Montréal, novembre 1988, 47 p.*

ISBN 2-551-12045-4

ISSN 0833-0727

Prix: 50 \$

IRI-047 *Mise à jour du quatrième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R., Montréal, mai 1989, 73 p.*

ISBN 2-551-12139-6

ISSN 0838-4541

Prix: 50 \$

## Rapports complémentaires

IRI-004 *Évolution des salaires en 1986 et prévisions pour 1987: méthodologie et analyses complémentaires, Montréal, novembre 1986, 44 p.*

ISBN 2-550-16911-5

IRI-005 *Emplois non enquêtés: méthodologie et analyses complémentaires, Montréal, novembre 1986, 137 p.*

ISBN 2-550-16912-3

IRI-006 *Comparaison salariale: méthodologie et analyses complémentaires, Montréal, décembre 1986, 129 p.*

ISBN 2-550-16913-1

IRI-007 *La comparaison des avantages sociaux et conditions de travail: méthodologie et analyses complémentaires, Montréal, décembre 1986, 214 p.*

ISBN 2-550-16914-X

## Publications périodiques

IRI-008 *Relevé des principales prévisions sur les économies canadienne et québécoise, Montréal, mai 1986, 16 p.*

ISBN 2-550-16233-1

IRI-009 *Prévisions économiques pour 1986 et 1987: Canada et Québec, Montréal, septembre 1986, 18 p.*

ISBN 2-550-16602-7

ISSN 0832-8897

IRI-010 *Prévisions économiques: Québec et Canada, Montréal, décembre 1986, 21 p.*

ISSN 0832-8897

IRI-011 *Prévisions économiques: Québec et Canada, Montréal, avril 1987, volume 2, no 1, 27 p.*

IRI-012 *Prévisions économiques: Québec et Canada, Montréal, août 1987, volume 2, no 2, 20 p.*

## Études spécifiques

IRI-013 *Enrichissement collectif, Montréal, avril 1986, 35 p.*

ISBN 2-550-16113-0

IRI-014 *Les facteurs déterminants du niveau des avantages sociaux: une revue de la littérature, Montréal, mars 1987, 67 p., Cahier 8701*

ISBN 2-550-17298-1

Prix: 5 \$

IRI-034 *Étude sur l'évaluation des emplois dans le secteur de la santé et des services sociaux, Montréal, mars 1988, 383 p.*

ISBN 2-550-18574-9

Prix: 15 \$

IRI-035 *La rémunération des infirmières: comparaison des marchés internes et externes, Montréal, mars 1988, 102 p.*

ISBN 2-550-18575-7

Prix: 15 \$

## PUBLICATIONS DE L'I.R.I.R.

- IRI-050 *Les principes de l'équité salariale et les approches dans le secteur public québécois*, Montréal, octobre 1989, 211 p.  
ISBN 2-551-12193-0  
Prix: 15 \$
- Répertoire statistique**
- IRI-015 *Banque de données: Québec et Canada (1961-1987)*, Montréal, avril 1987, 97 p.  
ISBN 2-550-17327-9
- Études à diffusion restreinte**
- IRI-016 *Relevé des principales prévisions sur l'économie et la rémunération en 1986*, Montréal, janvier 1986, 17 p.
- IRI-017 *Comparer la rémunération globale: une question de choix*, Montréal, février 1986, 7 p.
- IRI-023 *La comparaison en rémunération: résumé des orientations*, Montréal, août 1986, 19 p.
- IRI-018 *Avantages sociaux et conditions de travail: approche par indices qualitatifs*, étude de faisabilité, Montréal, mai 1986, 24 p.
- IRI-019 *Emplois non enquêtés: inventaire de certaines méthodes permettant la comparaison*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 74 p.
- IRI-020 *Comparaison entre la rémunération globale des employés des secteurs public et parapublic et celle des autres salariés québécois: utilisation des conventions collectives comme source de comparaison*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 100 p.
- IRI-021 *Analyse de l'enquête du C.R.S.M.T.*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 25 p.
- IRI-022 *Méthodologie statistique de l'enquête du C.R.S.M.T.*, étude de faisabilité, Montréal, juin 1986, 30 p.
- IRI-024 *La sécurité d'emploi*, étude d'opportunité, Montréal, mars 1987, 46 p.
- IRI-025 *Portée et limites de la R.H.M. en tant qu'indicateur salarial*, commentaire technique, Montréal, avril 1987, 42 p.
- IRI-031 *Caractéristiques, évolution et cadre de comparaison des régimes de retraite*, Montréal, août 1987, 92 p.
- IRI-026 *Comportement de la rémunération dans les entreprises de plus et de moins de 200 employés: analyse des résultats et de la faisabilité de couvrir les entreprises de moindre taille*, Montréal, août 1987, 56 p.
- IRI-030 *L'incidence des paramètres sur la comparaison salariale*, Montréal, août 1987, 52 p.
- IRI-027 *Modèles de rémunération globale: état de la question et propositions*, Montréal, août 1987, 122 p.
- IRI-032 *Résumé de la recherche récente et des orientations pour la prochaine comparaison*, Montréal, août 1987, 23 p.
- IRI-036 *La rémunération des infirmières: analyse des conventions collectives*, Montréal, mars 1988, 109 p.
- IRI-037 *La rémunération des infirmières: analyse des indicateurs économiques et du domaine de la santé*, Montréal, mars 1988, 54 p.
- IRI-038 *La rémunération des infirmières: organisation du travail*, Montréal, mars 1989, 250 p.
- IRI-049 *État de la recherche sur la comparaison de la rémunération*, Montréal, septembre 1989, 11 p.



*Institut  
de recherche  
et d'information  
sur la rémunération*

---

500, rue Sherbrooke Ouest  
Bureau 1220  
Montréal (Québec)  
H3A 3C6

Téléphone: (514) 288-1394  
Télécopieur: (514) 288-3536



Institut  
de recherche  
et d'information  
sur la rémunération

---

**CINQUIÈME RAPPORT  
SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.**

**FAITS SAILLANTS**

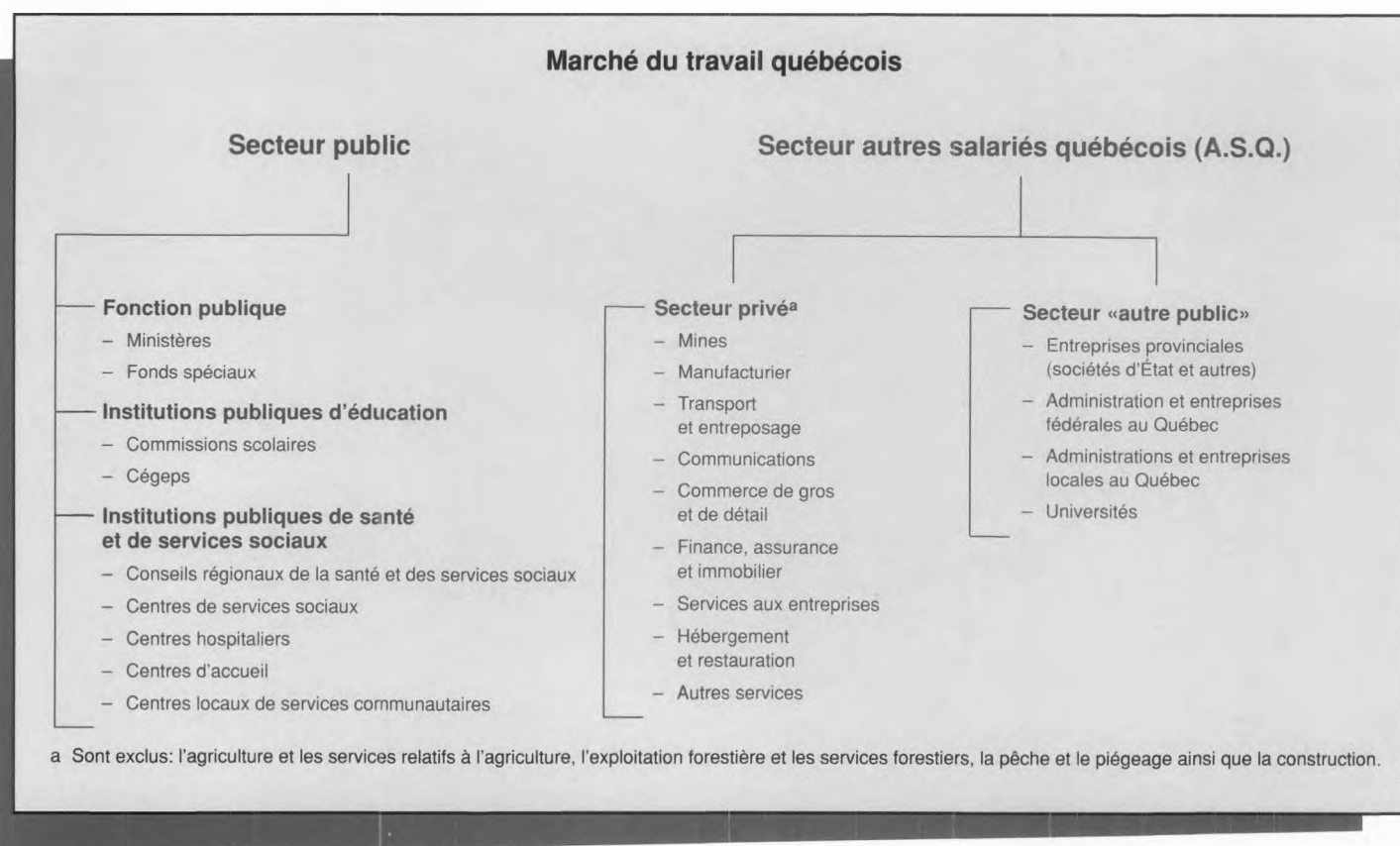
ÉTAT ET ÉVOLUTION COMPARÉS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE  
DES SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC ET DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 1989

# LA COMPARAISON DE L'I.R.I.R. ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le Cinquième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. compare l'état et l'évolution de la rémunération globale des salariés du secteur public et parapublic québécois avec celle des autres salariés du marché du travail québécois. Les autres salariés québécois (A.S.Q.) se retrouvent dans le secteur privé mais aussi dans les autres administrations et entreprises à caractère public (secteur "autre public").

La comparaison porte sur les établissements de 200 employés et plus. Elle couvre environ la moitié des salariés québécois syndiqués ou non. L'examen de 74 emplois repères répartis dans quatre catégories d'emplois permet de prendre en compte un salarié du secteur public sur trois. Les autres occupent des emplois n'ayant généralement pas de contrepartie dans le secteur des A.S.Q.

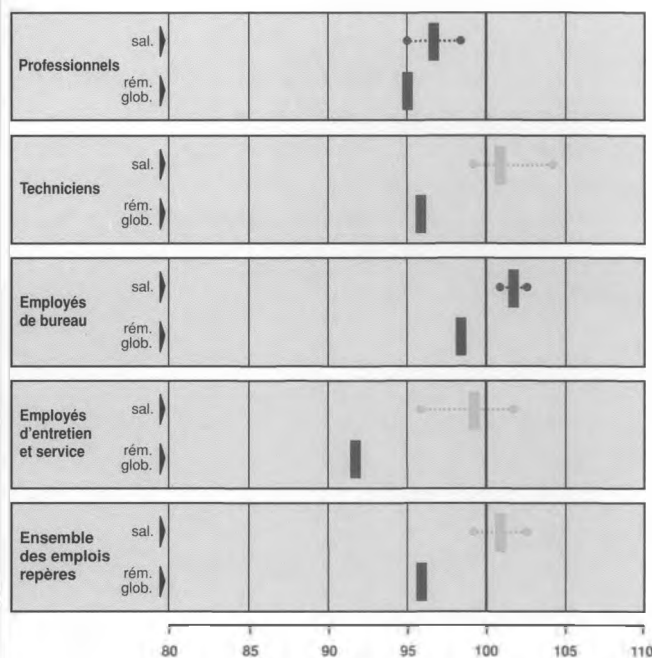


# ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS (A.S.Q.)

## RÉMUNÉRATION GLOBALE: AVANCE DU SECTEUR PUBLIC DE 4 %

Les salariés du secteur public reçoivent une rémunération globale (salaires, avantages sociaux et conditions de travail) supérieure à celle des A.S.Q. Cet avantage est dû principalement aux heures de présence au travail moins nombreuses dans le secteur public.

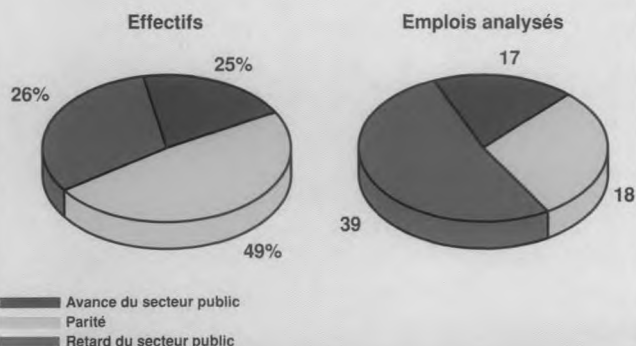
### Indices de la rémunération<sup>a</sup>, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)



■ Avance du secteur public  
 ■ Parité entre les deux secteurs  
 ■ Retard du secteur public  
 ● - - - ● Intervalles de confiance avec une probabilité de 90%

<sup>a</sup> Les intervalles de confiance des résultats salariaux guident l'interprétation des indices de la rémunération globale.

### Statut comparatif des salaires



## SALAIRES: PARITÉ DES SECTEURS

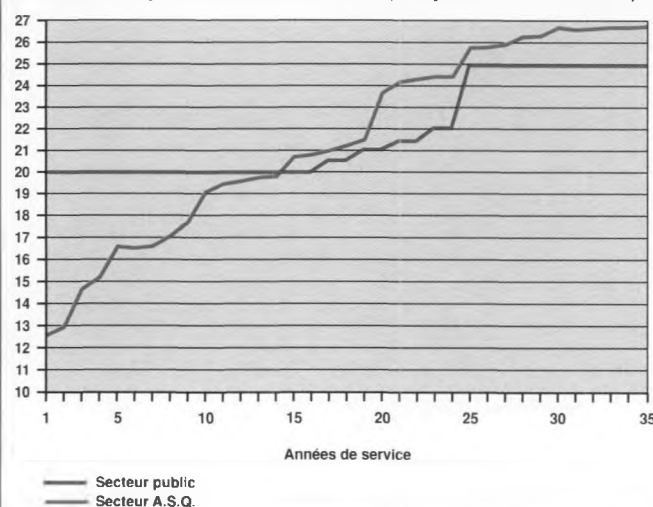
Les salaires annuels versés dans les secteurs public et A.S.Q. sont à parité pour l'ensemble des emplois étudiés. Un salarié du secteur public sur deux est à parité salariale. Par ailleurs, les salaires du secteur public sont en retard dans la moitié des emplois analysés.

## AVANTAGES SOCIAUX

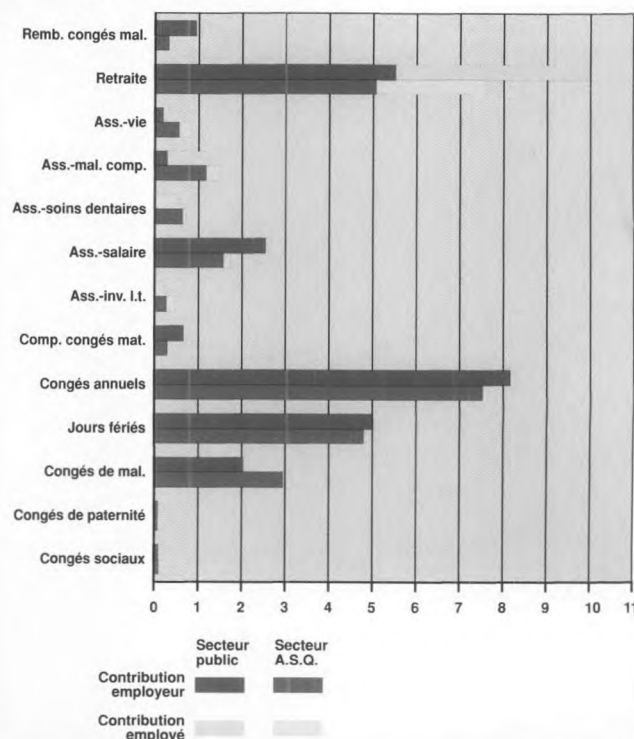
### VALEUR DE L'ENSEMBLE DES AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL SIMILAIRE DANS LES DEUX SECTEURS

Dans le secteur public, la contribution de l'employeur est plus élevée pour les régimes de retraite, les congés de maternité et les remboursements de congés de maladie. Dans le secteur A.S.Q., la contribution de l'employeur est plus importante pour l'ensemble des régimes d'assurance. Le temps chômé et payé est similaire dans les deux secteurs. La contribution de l'employé pour l'ensemble des éléments est plus élevée dans le secteur public.

**Durée du congé annuel par année de service, secteurs: public et A.S.Q. (en jours ouvrables)**



**Participation de l'employeur et de l'employé aux coûts totaux des avantages sociaux et des conditions de travail, secteurs: public et A.S.Q. (en % du salaire)**



### LES RÉGIMES DE CONGÉS ANNUELS SONT DIFFÉRENTS DANS LES DEUX SECTEURS

Sur l'ensemble de la carrière des employés, la valeur de ce régime est légèrement plus élevée dans le secteur public que chez les A.S.Q.

# LES SEGMENTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

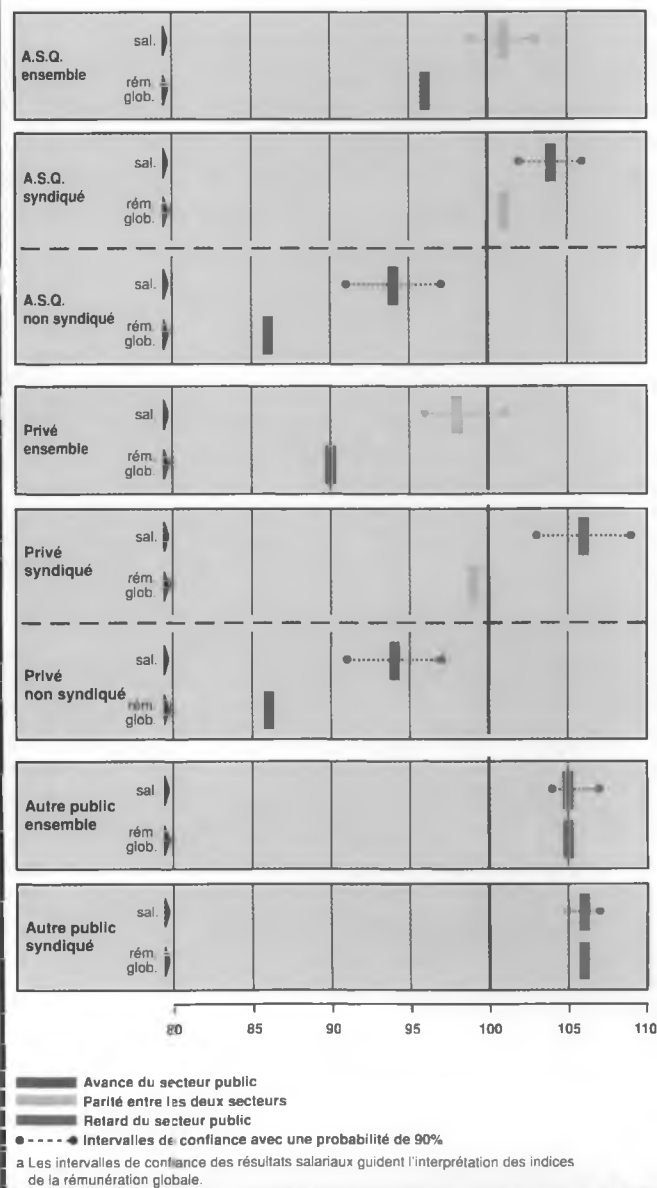
## DIFFÉRENCES MARQUÉES SELON LES SEGMENTS

Le secteur public est en retard de 4 % sur le marché A.S.Q. syndiqué au niveau salarial et à parité pour la rémunération globale. Le secteur public est en avance sur le secteur A.S.Q. non syndiqué de 6 % pour les salaires et de 14 % pour la rémunération globale.

Les secteurs public et privé sont à parité au plan salarial mais le secteur public est en avance de 10 % pour la rémunération globale. Le secteur public est à parité avec le secteur privé syndiqué pour la rémunération globale; il est cependant en avance de 14 % sur le secteur privé non syndiqué.

Le secteur public est en retard de 5 % sur le secteur "autre public" pour la rémunération globale. Ce retard s'explique par des salaires plus élevés de 5 % dans le secteur "autre public", les avantages sociaux et les conditions de travail étant similaires.

**Indices des salaires et de la rémunération globale<sup>a</sup>, selon les segments du marché**  
(secteur public = 100)



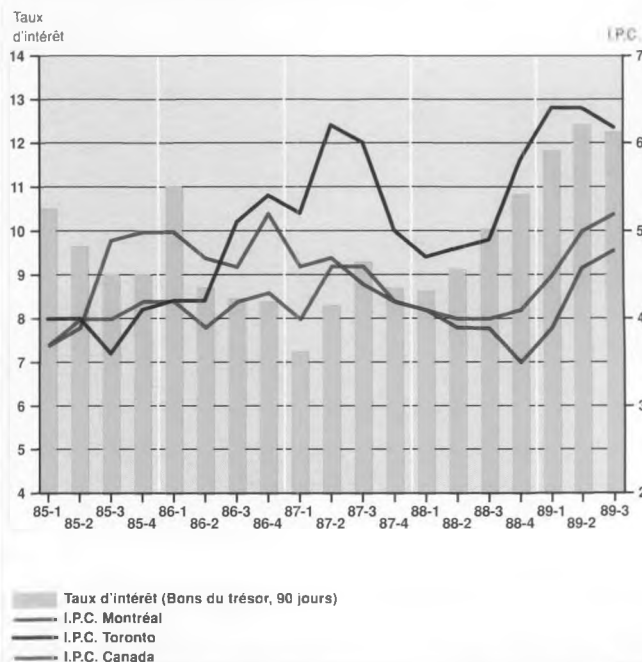
# L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

## RALENTISSEMENT ÉCONOMIQUE ET AUGMENTATION DE L'INFLATION

Après six années de croissance, l'économie du Québec ralentit. Selon les organismes de prévisions, la progression du P.I.B. réel devrait se situer autour de 2,5 % en 1989 et se rapprocher de 2 % en 1990.

Malgré le ralentissement économique, l'inflation devrait, selon ces organismes, atteindre 5 % pour l'année 1989 et demeurer à ce niveau l'année prochaine. Les taux d'intérêt qui étaient à la hausse depuis le deuxième trimestre de 1988 se maintiendront à un niveau élevé.

**Évolution trimestrielle du taux d'intérêt et de l'I.P.C. de Montréal, de Toronto, et du Canada, de 1985 à 1989 (en %)**



### Marché du travail du Québec, de 1988 à 1990 (en %)

	1988	1989 <sup>a</sup>	1990 <sup>p</sup>
Croissance de l'emploi	2,8	1,4	0,7-1,4
Taux de chômage	9,4	9,3	9,6-9,9

<sup>a</sup> Trois premiers trimestres.

<sup>p</sup> Prévisions de: Banque Royale du Canada, Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, Conference Board du Canada, Data Ressource Inc.

## LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST TOUCHÉ

Au Québec, le taux de chômage a atteint 9,4 % en 1988. Il ne semble pas devoir diminuer en 1989 et devrait tendre vers les 10 % en 1990.

La croissance de l'emploi diminue de façon marquée pour les neuf premiers mois de 1989. Cette tendance à la baisse devrait se poursuivre en 1990.

# TENDANCES SALARIALES

## SALAIRES DES SYNDIQUÉS: MÊMES TENDANCES DANS LES DEUX SECTEURS

Que ce soit dans le secteur public ou le secteur A.S.Q., les taux d'augmentation des salaires fixés selon les conventions collectives ont légèrement progressé de 1986 à 1988. Ils fléchissent cependant pour les six premiers mois de 1989.

### Taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur (en %)

	1986	1987	1988	1989 <sup>a</sup>
Secteur A.S.Q.	4,0	3,9	4,7	4,4
Secteur public	3,6	4,0	5,1	4,1

<sup>a</sup> Données préliminaires, premier semestre de 1989.

### Minimums et maximums des taux d'augmentation moyens pour les échelles salariales (en %)

	Taux observés			Taux prévus	
	1987	1988	1989 <sup>a</sup>	1989	1990 <sup>a</sup>
Échelles salariales	3,7-4,5	4,2-4,6	4,7-4,8	4,4-4,5	4,7-4,8

<sup>a</sup> Données préliminaires.

## SALAIRES DES NON-SYNDIQUÉS: AUGMENTATION DE 4,8 % EN 1990

Les taux d'augmentation des échelles salariales pour 1990 demeureront sensiblement les mêmes que ceux de cette année selon les enquêtes de planification salariale.

*Institut  
de recherche  
et d'information  
sur la rémunération*

---

Dépôt légal – 4e trimestre 1989  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-550-20277-5

IRI-052

Le rapport complet est disponible à l'Institut à 50 \$ l'exemplaire.

500, rue Sherbrooke Ouest  
Bureau 1220  
Montréal (Québec)  
H3A 3C6

Téléphone: (514) 288-1394  
Télécopieur: (514) 288-3536

## L'INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION

Depuis sa création en 1985, l'I.R.I.R. a pour mission de favoriser la bonne marche du processus de négociation dans le secteur public du Québec. Il s'en acquitte par la réalisation de recherches et la diffusion d'informations objectives traitées de façon indépendante et impartiale. Il vise de ce fait à éclairer les parties patronales et syndicales du secteur public et à informer la population en général.

### COMITÉ CONSULTATIF

**Jean-Louis Hérivault\***

Président-directeur général  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Nicole P. Gendreau\***

Vice-présidente  
Directrice de la recherche  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Hélène Wavroch\***

Vice-présidente  
Directrice des relations patronales et  
syndicales et de l'administration  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Nicole Blouin**

Présidente  
N.B. Communication relations publiques Inc.

**François Charbonneau**

Directeur général  
Association des optométristes du Québec

**Jean-Guy Duchaine**

Vice-président, ressources humaines  
Quebecor

**Suzanne Forest**

Syndic et conseiller juridique  
Corporation professionnelle des psychologues  
du Québec

**Renée Lacoursière**

Directrice des services linguistiques et  
des relations publiques  
Bell Canada

**Maurice Lemelin**

Professeur titulaire  
École des hautes études commerciales

Secrétaire (non-membre)

**Elaine Baxter McLeay**

Secrétaire générale et directrice  
des communications  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

\* Membres du conseil d'administration de l'I.R.I.R. au 1er novembre 1989.