

**RENSEIGNEMENTS DEMANDÉS PAR  
L'OPPOSITION OFFICIELLE  
POUR  
L'ÉTUDE DES CRÉDITS 1991-1992**

**INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION**

**Le 1er avril 1992**

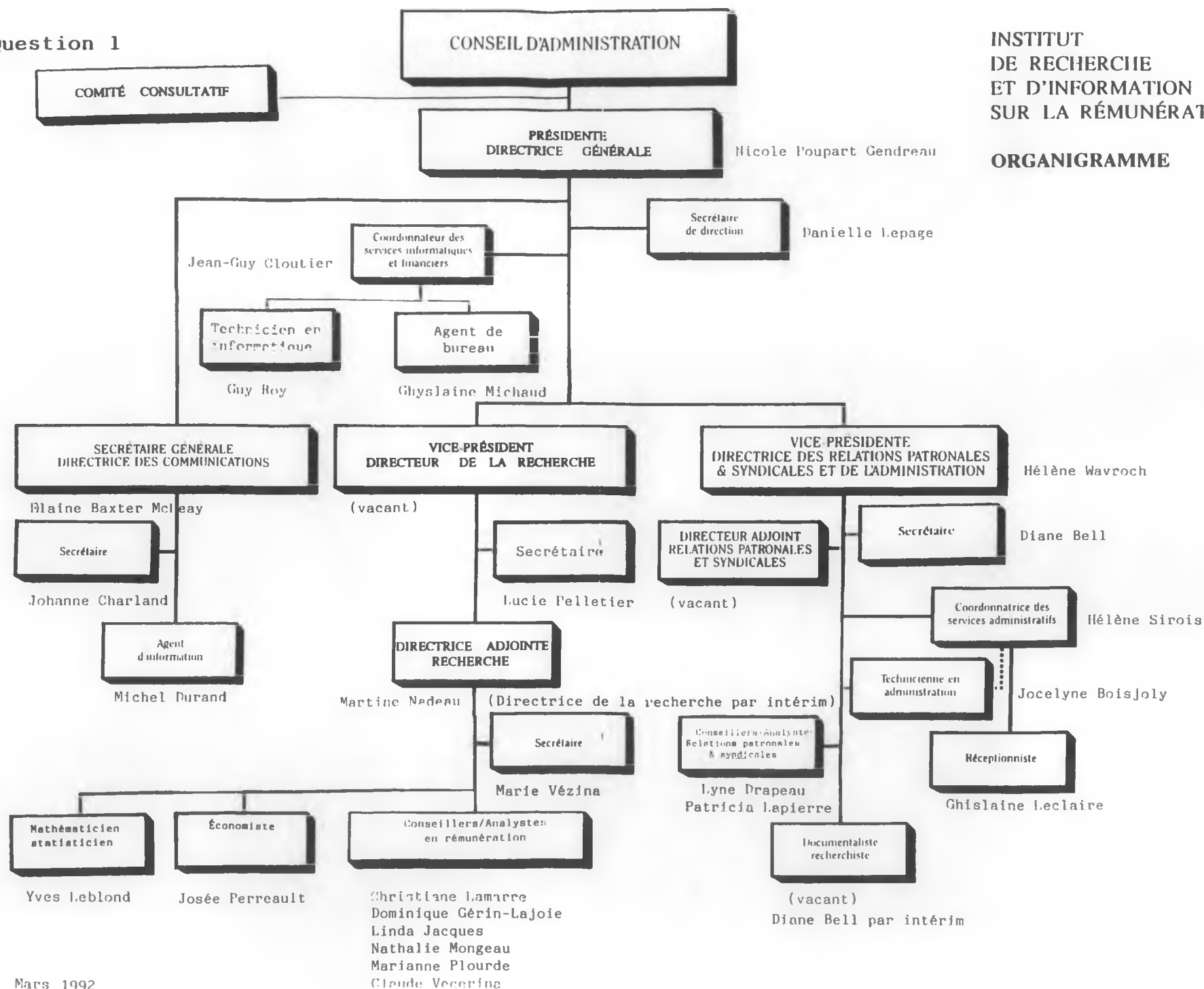
## TABLE DES MATIÈRES

Question	Page
1. Organigramme .....	3
2. Publications régulières de l'I.R.I.R. ....	4
3. Voyages hors Canada depuis le 1er avril 1991 .....	11
4. Dépenses en publicité de moins de 25 000 \$ .....	12
5. Sondages effectués .....	13
6. Contrats de moins de 25 000 \$ octroyés entre le 1er avril 1991 et le 31 mars 1992 .....	14
7. Dépenses de photocopies, de télécopies et de déplacements .....	18
8. Sommes versées à des communautés autochtones .....	19
9. Points bonis .....	20
10. Cotisations à des clubs .....	21
11. Nombre et répartition du personnel (féminin, personnes handicapées et communautés culturelles) .....	22
12. Firmes qui louent des espaces à l'Institut .....	23
13. Contrats de moins de 25 000 \$ attribués en 1991-1992 dans le domaine informatique .....	24
14. Contrats de moins de 25 000 \$ attribués en 1991-1992 à des firmes de communications ou de relations publiques .....	25
15. Liste des droits et permis .....	26
16. Ventilation des employés selon leur statut .....	27
17. Liste des règlements .....	28

Question 1

INSTITUT  
DE RECHERCHE  
ET D'INFORMATION  
SUR LA RÉMUNÉRATION

ORGANIGRAMME



## Question 2

**PUBLICATIONS RÉGULIÈRES DE L'I.R.I.R.****TITRE: RAPPORT ANNUEL 1990-1991****TIRAGE: 1 000****COÛT: 5 525,00 \$****DISTRIBUTION**

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

- le dépôt légal et universel;
- les parties patronales et syndicales du secteur public incluant les ministres responsables des différents secteurs qui sont partie à la négociation (fonction publique, éducation, santé et services sociaux);
- le premier ministre;
- le ministre du Travail;
- tout les ministres, sous-ministres, secrétaires généraux associés au Conseil exécutif;
- les chefs des organismes gouvernementaux;
- les chefs des autres partis représentés à l'Assemblée nationale;
- la critique de l'Opposition officielle en matière de travail; l'adjoint parlementaire au Conseil du trésor;
- les universités, organismes-ressources, firmes de consultants, associations et corporations professionnelles intéressées, associations patronales et syndicales en dehors des parties, associations de cadres;
- les principaux médias;
- les délégations du Québec à l'extérieur.

**IMPRIMEUR**

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



## Question 2 (suite)

**TITRE: SEPTIÈME RAPPORT SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R., PARTIE I**

**TIRAGE: 874**

<b>COÛT:</b>	<b>Composition, mise en page</b>	<b>13 576,00 \$</b>
	<b>Impression</b>	<b><u>18 045,00 \$</u></b>
	<b>Total</b>	<b>31 621,00 \$</b>

**DISTRIBUTION**

Voir procédure de diffusion à la page 9.

**IMPRIMEUR****Composition et mise en page**

Pré-Impression I.T.C. Trans-Continental inc.  
1500, boulevard Jules-Poitras  
Saint-Laurent (Québec)  
H4N 1X7

**Impression**

Interglobe Inc.  
100, 181e Rue  
Beauceville (Québec)  
G0S 1A0

## Question 2 (suite)

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

**TIRAGE:** 3 300

<b>COÛT:</b>	<b>Composition, mise en page</b>	<b>2 190,00 \$</b>
	<b>Impression</b>	<b><u>3 150,00 \$</u></b>
	<b>Total</b>	<b>5 340,00 \$</b>

**DISTRIBUTION**

Voir procédure de diffusion à la page 9.

**IMPRIMEUR****Composition et mise en page**

Pré-Impression I.T.C. Trans-Continental inc.  
1500, boulevard Jules-Poitras  
Saint-Laurent (Québec)  
H4N 1X7

**Impression**

Interglobe Inc.  
100, 181e Rue  
Beauceville (Québec)  
G0S 1A0

Question 2 (suite)

**TITRE:        SEPTIÈME RAPPORT SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R., PARTIE II**

**TIRAGE:       860**

**COÛT:        14 040,00 \$**

**DISTRIBUTION**

Voir procédure de diffusion à la page 9.

**IMPRIMEUR**

Pré-Impression I.T.C. Trans-Continental inc.  
1500, boulevard Jules-Poitras  
Saint-Laurent (Québec)  
H4N 1X7

## Question 2 (suite)

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

**TIRAGE:** 3 000

**COÛT:** 4 784,00 \$

**DISTRIBUTION**

Voir procédure de diffusion à la page 9.

**IMPRIMEUR**

Pré-Impression I.T.C. Trans-Continental inc.  
1500, boulevard Jules-Poitras  
Saint-Laurent (Québec)  
H4N 1X7

## Question 2 (suite)

**DIFFUSION****SEPTIÈME RAPPORT SUR LES CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R., PARTIE I et PARTIE II  
(Novembre 1991)****ET****FAITS SAILLANTS DU SEPTIÈME RAPPORT, PARTIE I et PARTIE II  
(Mai 1991)**

Environ 600 copies du Septième rapport, partie I et 750 copies du Septième rapport, partie II ont été distribuées gratuitement auprès des intervenants suivants:

- les parties patronales et syndicales du secteur public, y compris les ministres responsables des différents secteurs qui sont partie à la négociation (fonction publique, éducation, santé et services sociaux);
- le premier ministre;
- le ministre du Travail;
- les chefs des autres partis représentés à l'Assemblée nationale;
- la critique de l'Opposition officielle en matière de travail; l'adjoint parlementaire au Conseil du trésor;
- certains organismes-ressources, centres de recherche, universitaires, consultants spécialisés et autres s'intéressant au domaine de la rémunération;
- le dépôt légal et universel;
- les principaux médias;

Chaque exemplaire du rapport a été accompagné de la copie pertinente des Faits saillants. De plus, environ 800 copies supplémentaires de cette brochure ont été envoyées aux parties patronales et syndicales selon les besoins qu'elles avaient exprimés.

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

- PARTIE I: le prix de vente est de 53,50 \$, T.P.S. incluse;
- PARTIE II: le prix de vente est de 25,00 \$, T.P.S. incluse;
- une copie des Faits saillants, accompagnée d'un bon de commande, a été envoyée aux intervenants suivants (environ 900):
  - tous les ministres, sous-ministres, secrétaires généraux associés au Conseil exécutif;
  - les membres de l'Assemblée nationale;
  - les chefs des organismes gouvernementaux;
  - les délégations du Québec à l'extérieur;
  - des associations syndicales, patronales et de cadres en dehors des parties;
  - d'autres organismes, associations du milieu de la rémunération, universités, centres de recherche, consultants, agences gouvernementales québécoises, fédérales et des autres provinces qui ne reçoivent pas le rapport principal;

- des chefs d'entreprises privées ou des spécialistes en ressources humaines dans le secteur privé qui s'intéressent aux travaux de l'I.R.I.R.;
- les hebdomadaires 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 3 mars 1992, 55 copies du Septième rapport, partie I et 62 copies du Septième rapport, partie II ont été vendues.

Par ailleurs, l'Institut se sert des Faits saillants comme document promotionnel. Il en fournit des copies aux participants aux congrès, colloques, etc. où il est présent. De plus, il distribue des copies à des groupes et des individus qui manifestent un intérêt pour l'I.R.I.R. En tout, quelque 2600 copies des Faits saillants de chaque partie du rapport ont été distribuées.

## Question 3

**VOYAGES HORS CANADA DEPUIS LE 1ER AVRIL 1991**

91-05-01	New York	H. Wavroch	1 798,00 \$	Conference Board "Satisfying Internal Customers"
91-05-15	New York	N. Gendreau	1 413,00 \$	American Compensation Association National Conference

Question 4

**DÉPENSES EN PUBLICITÉ**

Exercice financier 1991-1992

Aucune

Prévisions pour 1992-1993

Aucune



Question 5

**SONDAGES EFFECTUÉS**

Aucun

## Question 6

**CONTRATS DE MOINS DE 25 000 \$ OCTROYÉS**

1. NOM: André Dubois Ass.  
OBJET: Plan d'aménagement  
MONTANT: 450 \$
2. NOM: Imprimerie Perry inc.  
OBJET: Rapport annuel 1990-1991  
MONTANT: 5525 \$
3. NOM: Léonard et Parisien  
OBJET: Recrutement agent de bureau  
MONTANT: 1428 \$
4. NOM: Léonard et Parisien  
OBJET: Recrutement secrétaire recherche  
MONTANT: 3120 \$
5. NOM: C.T.G.  
OBJET: Service et entretien système téléphonique C.T.G.  
MONTANT: 1260 \$
6. NOM: C.N.A.  
OBJET: Service et entretien télécopieur  
MONTANT: 308 \$

7. NOM: Groupe Mallette, Maheux  
OBJET: Réaffectation  
MONTANT: 12 560 \$
8. NOM: Groupe C.F.C.  
OBJET: Conseil expert en gestion  
MONTANT: 3018 \$
9. NOM: Productions Sylvain Giguère  
OBJET: Matériel photographique  
MONTANT: 648 \$
10. NOM: Office Equipement inc.  
OBJET: Entretien et service équipement informatique Canon  
MONTANT: 1969 \$
11. NOM: M.S.I. Informatique  
OBJET: Entretien et service équipement informatique (mai 1991 à mai 1992)  
MONTANT: 7430 \$
12. NOM: S.B.I. technologie inc.  
OBJET: Entretien logiciel comptable (septembre 1991 à septembre 1992)  
MONTANT: 1500 \$
13. NOM: Conference Board  
OBJET: Abonnement et banque de données  
MONTANT: 6714 \$

14. NOM: Data Resources D.R.I. McGraw/Hill  
OBJET: Abonnement et banque de données  
MONTANT: 5450 \$
15. NOM: Angrignon, Bourdages  
OBJET: Conception graphique  
MONTANT: 540 \$
16. NOM: Interglobe inc.  
OBJET: Impression 7e rapport, partie I et Faits saillants  
MONTANT: 21 195 \$
17. NOM: Pré-Impression I.T.C. Trans-Continental inc.  
OBJET: Composition et mise en page 7e rapport, partie I et Faits saillants  
MONTANT: 15 766 \$
18. NOM: Pré-Impression I.T.C. Trans-Continental inc.  
OBJET: Composition, mise en page et impression "I.R.I.R. info"  
MONTANT: 1969 \$
19. NOM: Pré-Impression I.T.C. Trans-Continental inc.  
OBJET: Composition, mise en page et impression 7e rapport, partie II et Faits saillants  
MONTANT: 18 824 \$
20. NOM: Pré-Impression I.T.C. Trans-Continental inc.  
OBJET: Conception, composition et impression Dépliant d'information  
MONTANT: 3189 \$

21. NOM: Archivex  
OBJET: Entreposage de documents d'archives  
MONTANT: 829 \$
22. NOM: Banque nationale  
OBJET: Paie - dépôt automatique  
MONTANT: 900 \$
23. NOM: Alpha inc.  
OBJET: Services d'entretien des plantes  
MONTANT: 1140 \$

## Question 7

**DÉPENSES POUR L'ANNÉE 1991-1992**

Photocopies	17 015,00 \$
Télécopies	246,00 \$
Déplacements <sup>1</sup>	43 466,00 \$

---

<sup>1</sup> comprend frais de transport, d'hébergement et de repas.

Question 8

**SOMMES VERSÉES À DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES**

Aucune

Question 9

**NOMBRE DE POINTS-BONIS ET LEUR VALEUR MONÉTAIRE**

Aucun



Question 10

**MEMBRES DE CLUBS PRIVÉS**

Aucun

## Question 11

## NOMBRE ET RÉPARTITION DU PERSONNEL

Catégories de personnel	1991-1992 (au 31 mars 1992)	1992-1993 (prév.)
<b>CADRES</b>		
- femmes	2/2	2/2
- communautés culturelles	1/2	1/2
- handicapés	0/2	0/2
<b>PROFESSIONNELS</b>		
- femmes	9/13	9/13
- communautés culturelles	1/13	1/13
- handicapés	0/13	0/13
<b>FONCTIONNAIRES</b>		
- femmes	8/9	9/10
- communautés culturelles	0/9	0/10
- handicapés	0/9	0/10

Question 12

**FIRMES QUI LOUENT DES ESPACES À L'INSTITUT**

Aucune

## Question 13

**CONTRATS ATTRIBUÉS EN 1991-1992**  
**DANS LE DOMAINE INFORMATIQUE**

<u>Fournisseur</u>	<u>Objet</u>	<u>Durée</u>	<u>Coût</u>
Office Equipement Inc.	Contrat d'entretien et de service	Septembre 1991 à septembre 1992	1 969,00 \$
Mistigri Service Informatique	Contrat d'entretien et de service	Mai 1991 à mai 1992	6 330,00 \$
SBI	Contrat de service sur logiciel de comptabilité	Septembre 1991 à septembre 1992	1 500,00 \$

Question 14

**CONTRATS ATTRIBUÉS EN 1991-1992  
À DES FIRMES DE COMMUNICATION OU DE RELATIONS PUBLIQUES**

Aucun

Question 15

**LISTE DES TARIFS**

Aucun

Question 16

**VENTILATION DES EMPLOYÉS****1991-1992**

	<b>Permanents</b>		<b>Occasionnels</b>	
	<b>Mtl</b>	<b>Hors Mtl</b>	<b>Mtl</b>	<b>Hors Mtl</b>
<b>CADRES</b>	2	0	0	0
<b>PROFESSIONNELS</b>	13	0	0	0
<b>FONCTIONNAIRES</b>	9	0	0	0

Question 17

**LISTE DES RÈGLEMENTS**

Aucun





**INSTITUT DE RECHERCHE  
ET D'INFORMATION  
SUR LA RÉMUNÉRATION**

**RAPPORT ANNUEL  
1990-1991**



**RAPPORT ANNUEL  
1990-1991**

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 Jean-Pierre Saintonge  
Président de l'Assemblée nationale  
Hôtel du Gouvernement  
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous transmettre le rapport d'activités de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 1991.

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

Le ministre du Travail,

Normand Cherry  
Québec, juin 1991

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

Monsieur le Ministre,

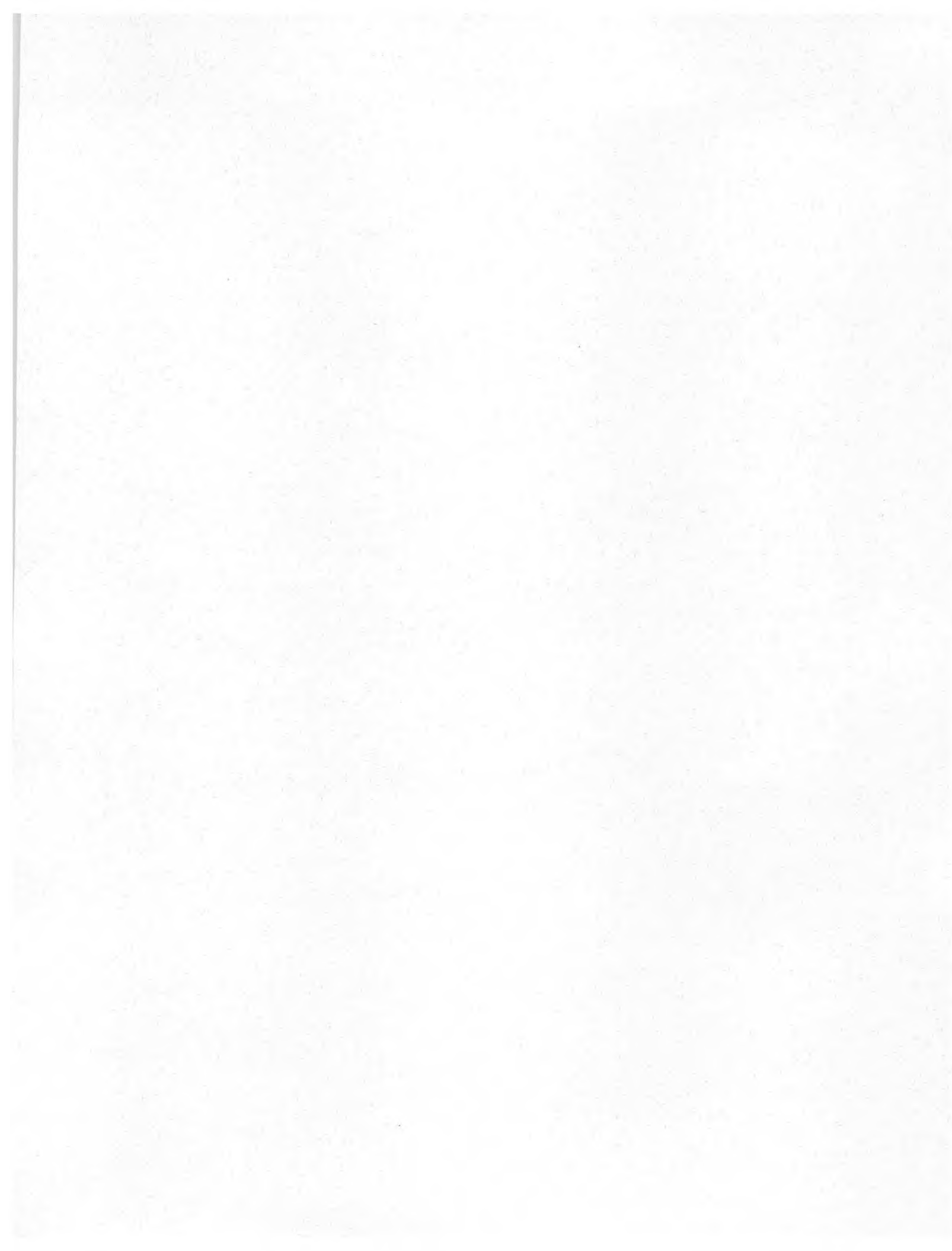
J'ai l'honneur de vous présenter le rapport d'activités de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 1991.

Ce rapport a été préparé conformément aux dispositions de l'article 23 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., 1985, c.R-8.2).

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

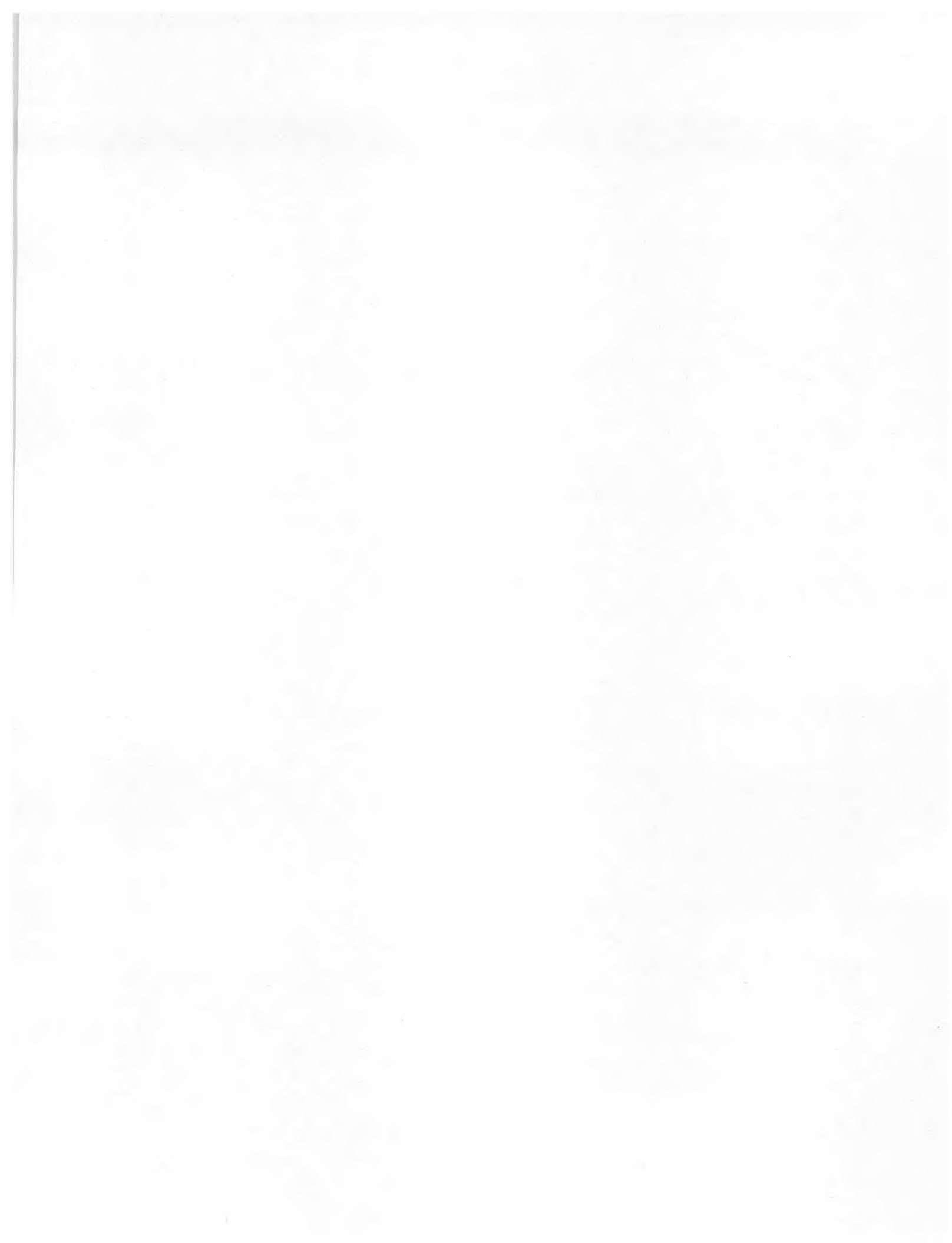
La présidente-directrice générale,

Nicole Poupart Gendreau  
Montréal, juin 1991



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Message de la présidente .....</b>	<b>7</b>
<b>Profil .....</b>	<b>9</b>
Nature et fonctions de l'Institut .....	9
Conseil d'administration .....	10
Comité consultatif .....	11
 <b>Réalisations .....</b>	 <b>13</b>
Direction de la recherche .....	13
Direction des relations patronales et syndicales .....	14
Direction des communications .....	15
Direction administrative .....	17
Secrétariat général .....	18
Services financiers .....	18
Services informatiques .....	19
 <b>Personnel de l'Institut au 31 mars 1991 .....</b>	 <b>20</b>
 <b>États financiers de l'exercice terminé le 31 mars 1991 .....</b>	 <b>21</b>
Rapport du vérificateur .....	21
Revenus et dépenses et excédent .....	22
Bilan .....	22
Notes complémentaires au 31 mars 1991 .....	23
 <b>Publications de l'Institut en 1990-1991 .....</b>	 <b>24</b>





## MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Les membres de la nouvelle équipe dirigeante de l'Institut, nommés par l'Assemblée nationale le 20 juin 1990, ont procédé à un bilan des cinq premières années de l'I.R.I.R. Il est ressorti de cet exercice que par l'affinement progressif de ses méthodologies et par la qualité de ses travaux, l'Institut a maintenant acquis une réelle crédibilité auprès de ses clients privilégiés: les parties patronales et syndicales des secteurs public et parapublic. Crédibilité confirmée d'ailleurs par les réactions très positives de la presse au Sixième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.

Les nouvelles orientations de l'I.R.I.R. visent principalement à établir une coopération plus étroite et mutuellement bénéficiaire avec les parties patronales et syndicales.

Une série de contacts a permis un rapprochement des parties et de l'Institut autour de certaines initiatives concrètes de l'I.R.I.R. Ainsi, un premier groupe de travail a été formé autour du thème de l'impact des mesures d'équité salariale sur la comparaison de la rémunération. Par ailleurs, l'Institut a mis sur pied la structure d'un programme de séminaires.

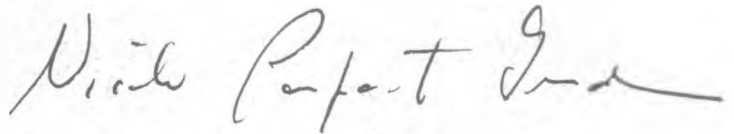
De plus, l'I.R.I.R. a voulu, dès son Septième rapport, fournir aux parties un instrument encore plus utile. C'est pourquoi, après avoir consulté ces dernières, l'Institut a décidé de publier les deux parties de ce rapport à des périodes différentes. En avançant la publication de la première partie au printemps 1991, l'I.R.I.R. offrira aux parties, six mois plus tôt que par le passé, la comparaison de l'état de la rémunération. Le Septième rapport ne sera toutefois complet que l'automne prochain avec la publication de la seconde partie principalement axée sur l'évolution de la rémunération et comportant un rappel des principales constatations de la première partie.

En s'efforçant de traiter les données au fur et à mesure de leur disponibilité, l'Institut entreprend de serrer de plus près l'actualité de la rémunération au Québec. Ce faisant, il vise toujours à alimenter les parties en données impartiales et à fournir au public en général les informations qu'il est en droit d'attendre sur la rémunération du secteur public.

L'Institut s'emploie continuellement à fournir aux parties et au public des informations plus détaillées et plus précises sur la rémunération. C'est pourquoi il a publié cette année cinq documents faisant état des différentes recherches effectuées dans le cadre de la comparaison de la rémunération. De nombreux autres rapports en voie de réalisation seront publiés au cours du prochain exercice.

L'I.R.I.R. se félicite de la crédibilité accrue que lui valent désormais ses travaux. Ce résultat reflète le dynamisme et le professionnalisme de son équipe multidisciplinaire qui vise à établir à l'Institut une réputation d'excellence en matière de rémunération. L'I.R.I.R. souligne également la contribution importante de son comité consultatif, dont les conseils, l'expertise et l'objectivité lui permettent de prendre des décisions éclairées en vue de l'accomplissement de son mandat.

La présidente-directrice générale,



Nicole Poupert Gendreau



## Nature et fonctions de l'Institut

L'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (I.R.I.R.) est un organisme 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. Le ministre du Travail en est le ministre de tutelle.

La réalisation de recherches et la diffusion d'informations indépendantes et impartiales sur la rémunération sont au centre de la mission de l'I.R.I.R. Les résultats des recherches de l'Institut servent de points de référence aux parties négociantes pour déterminer la rémunération dans le secteur public. La disponibilité de données communes aux parties leur facilite le dialogue. La diffusion des travaux de l'I.R.I.R. lui permet aussi de remplir son mandat d'information auprès du public et de contribuer ainsi à créer un consensus socio-politique en matière de rémunération.

La loi confie en effet à l'Institut le mandat de publier, au plus tard le 30 novembre de chaque année, une comparaison de l'état et de l'évolution de la rémunération globale des salariés des secteurs public et parapublic par rapport à celle des autres salariés québécois. Pour effectuer ce travail, l'Institut valide et utilise des données obtenues d'organismes gouvernementaux et privés. La comparaison de l'évolution de la rémunération s'établit à partir de l'observation de l'environnement économique et du marché du travail. L'objectif de l'I.R.I.R. est de produire une comparaison de plus en plus complète et précise de l'état et de l'évolution de la rémunération globale des emplois des secteurs public et parapublic avec celle des marchés de référence significatifs du Québec.

Par ailleurs, la loi prévoit un mandat ouvert qui permet à l'Institut de décider de tout sujet d'étude ou de recherche avec le concours des deux tiers des membres du conseil d'administration présents à une réunion spécialement convoquée à cette fin. Dans les faits, ces études peuvent être le résultat de demandes conjointes des parties patronales et syndicales, à une étape ou l'autre du processus de négociation. Ces demandes peuvent 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. L'Institut effectue également 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.

Les travaux de l'I.R.I.R. s'effectuent dans un climat d'ouverture et d'échanges avec les parties. L'Institut entretient également des relations avec des organismes et associations du milieu de la rémunération ainsi qu'avec les universités et les firmes de consultants oeuvrant dans ce domaine.

---

## Conseil d'administration

L'Institut est une corporation dont les affaires sont gérées par un conseil d'administration. La loi prévoit un conseil formé d'au plus 19 membres. Permanents de l'Institut, le président et les deux vice-présidents sont nommés par l'Assemblée nationale. Les autres membres doivent être nommés par le gouvernement pour représenter en parties égales les milieux patronaux et syndicaux. Le conseil demeure toutefois restreint, les membres externes n'étant pas nommés.

Le conseil d'administration s'est réuni sept fois durant l'exercice 1990-1991. Il a adopté des résolutions portant notamment sur: des demandes de modification du règlement sur les effectifs, normes et barèmes de l'Institut en ce qui concerne les conditions salariales de son personnel; l'acceptation des états financiers pour 1989-1990; l'approbation du budget 1990-1991; une demande d'autorisation d'un recours au fonds de suppléance pour 1990-1991. Il a par ailleurs reçu le Rapport annuel 1989-1990 et le Sixième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.

Le conseil a adopté les objectifs de l'Institut pour les six premiers mois de 1991, soutenant ainsi la priorité accordée au rapprochement avec les parties patronales et syndicales. Il a approuvé le mandat du groupe de travail sur l'impact de l'équité salariale sur la comparaison de la rémunération, créé dans le contexte de ce rapprochement. Enfin, le conseil a entériné la publication du Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. en deux parties: la partie I, portant sur l'état de la rémunération au printemps de 1991 et la partie II, traitant de l'évolution de la rémunération, en automne. Cette décision a été prise dans le but d'harmoniser le moment de diffusion des résultats de l'I.R.I.R. avec la possibilité d'utiliser des données plus récentes. Elle tient compte également des résultats favorables d'une consultation des parties patronales et syndicales à cet égard.

## Les membres du conseil d'administration au 31 mars 1991

<b>Présidente</b>	<b>Nicole Poupart Gendreau</b>
<b>Vice-présidente</b>	<b>Hélène Wavroch</b>
<b>Vice-président</b>	<b>Louison Ross</b>
<b>Secrétaire générale (non-membre du conseil)</b>	<b>Elaine Baxter McLeay</b>

## Comité consultatif

Afin d'appuyer son conseil d'administration restreint, l'Institut a créé en 1987 un comité consultatif composé des trois membres nommés au conseil par l'Assemblée nationale et de six aviseurs externes, nommés en fonction de leur connaissance de la rémunération et de leur sensibilité aux points de vue syndicaux et patronaux. Ce comité est un interlocuteur précieux pour l'Institut en ce qui concerne la validation de ses orientations, de ses projets et de ses réalisations.

Le comité s'est réuni deux fois au cours de cet exercice. Il a été consulté sur les nouvelles orientations de l'Institut et a donné son appui à la priorité mise sur le rapprochement des parties patronales et syndicales. Un autre sujet de discussion a été la demande de fonds additionnels faite par l'Institut dans le but de mieux remplir son mandat. À l'instar des parties patronales et syndicales, le comité a exprimé son accord avec la quantité accrue d'informations contenues dans le Sixième rapport de l'I.R.I.R.

Suite à sa discussion des objectifs de l'Institut pour les six premiers mois de 1991, le comité a recommandé l'approbation de ceux-ci par le conseil d'administration. Il a soutenu les démarches proposées pour maintenir et renforcer le rapprochement avec les parties, notamment la création de groupes de travail. Le comité a trouvé très intéressant le projet d'étude des emplois sans contrepartie et sera consulté à nouveau à ce sujet quand les approches à privilégier seront mieux cernées. Il a, par ailleurs, recommandé au conseil d'administration l'adoption de la proposition de l'I.R.I.R. de publier les deux parties de son Septième rapport à des périodes différentes.

Enfin, lors d'une première revue du rôle du comité, les membres ont exprimé leur accord de principe sur le concept retenu. Au cours du prochain exercice, le mandat et la composition du comité seront revus en détail.

## Les membres du comité consultatif au 31 mars 1991

### **Nicole Poupart Gendreau**

Présidente-directrice générale

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

### **Louison Ross**

Vice-président et directeur 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

Groupe Rona-Dismat

### **Renée Lacoursière**

Directrice des services linguistiques

et des relations publiques

Bell Canada

### **Maurice Lemelin**

Professeur titulaire

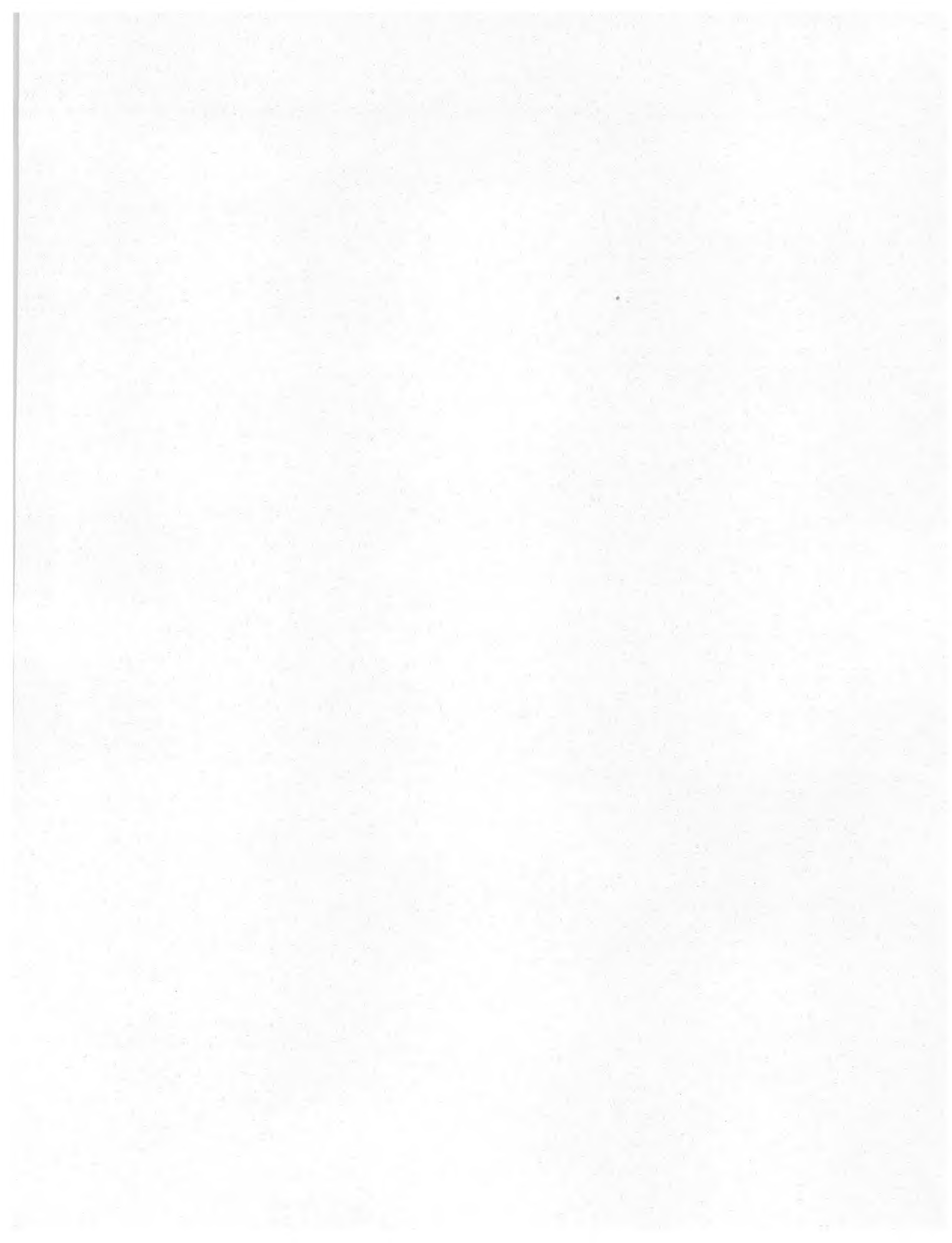
École des hautes études commerciales

Secrétaire (non-membre)

### **Elaine Baxter McLeay**

Secrétaire générale et directrice des communications

Institut de recherche et d'information sur la rémunération



### Direction de la recherche

Les travaux de la Direction de la recherche des cinq dernières années ont permis d'établir des bases méthodologiques solides à la comparaison de l'état et l'évolution de la rémunération du secteur public avec celle de l'ensemble du marché du travail au Québec et ses divers segments.

Au cours du présent exercice, la principale réalisation de la Direction de la recherche a été le Sixième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.

Les travaux de recherche en vue de la réalisation du Sixième rapport ont conduit au développement et à l'utilisation d'outils statistiques encore plus pertinents. La possibilité d'étendre la portée des résultats à l'ensemble des établissements de 200 salariés et plus, par l'utilisation depuis le Cinquième rapport de données estimées, a donné beaucoup d'envergure aux résultats de la comparaison de l'état de la rémunération globale. Cette amélioration a permis de connaître la précision des résultats présentés, ce à quoi la Direction de la recherche a travaillé en 1990-1991, suivant l'objectif qu'elle s'était fixé. En effet, tous les résultats de la comparaison de la rémunération globale selon la méthode des déboursés possèdent maintenant leur propre mesure de précision. En conséquence, en 1991-1992, l'Institut mettra à la disposition des parties plusieurs documents méthodologiques expliquant comment la Direction de la recherche s'assure de fournir des résultats dont elle connaît le degré de précision. Par ailleurs, la systématisation des opérations informatiques nécessaires aux deux méthodes de calcul de la rémunération globale a permis une plus grande efficacité lors de la production des rapports sur les constatations de l'I.R.I.R.

La comparaison de l'évolution de la rémunération est également un objectif prioritaire de l'Institut. L'I.R.I.R. a mis à la disposition des parties deux documents méthodologiques relatifs à l'analyse de l'évolution de la rémunération à partir des enquêtes de planification salariale et des conventions collectives. De plus, des améliorations ont été apportées à l'analyse des tendances salariales grâce à l'utilisation d'un nouvel indicateur, soit la rémunération horaire moyenne à pondération fixe. Ces améliorations ont également fait l'objet d'une publication.

Suite à ces travaux effectués en vue du Sixième rapport, l'Institut a invité les parties à commenter, comme il le fait chaque année, un document sur l'état de la recherche décrivant les améliorations apportées à la comparaison de la rémunération globale selon les méthodes des déboursés et des coûts simulés, ainsi que celles dont l'analyse des tendances salariales a fait l'objet.

Bien que les travaux de recherche permettant un affinement de la méthodologie aient constitué une activité importante de la Direction de la recherche, celle-ci a également consenti des efforts pour répondre à certaines préoccupations inhérentes à la comparaison. Suite à une interrogation des parties, l'Institut s'est assuré que les changements survenus dans les effectifs du secteur public utilisés dans le calcul des indices pondérés de rémunération n'ont pas d'effet sur les résultats de la comparaison et ne nuisent pas à leur interprétation. Un document présentant les résultats de cette recherche a été rendu disponible aux parties. Par ailleurs, la connaissance de l'univers du marché du travail pour estimer la couverture que représentent les établissements de 200 salariés et plus a constitué cette année un champ d'étude. Toujours dans le cadre de la comparaison, les efforts de la recherche ont également porté sur la limitation de l'impact de l'inaccessibilité de certaines données confidentielles utiles à la compilation des résultats pour les différents segments du marché du travail. Enfin, l'Institut publiera, au cours du prochain exercice, un document expliquant la méthodologie des coûts simulés et le choix d'une méthode d'évaluation actuarielle pour calculer la valeur totale des avantages sociaux et des conditions de travail.

Les efforts permanents de la Direction de la recherche pour fournir une information de qualité s'illustrent également par la récente analyse de la disponibilité des données sur la rémunération des professionnels du secteur public, suite à la nouvelle classification de cette catégorie d'emplois par le Conseil du trésor. La justesse des méthodologies d'enquête de la rémunération des ingénieurs a également été analysée. Ces deux projets donneront lieu à des documents disponibles aux parties intéressées.

---

Enfin, durant les derniers mois de cette année financière, la Direction de la recherche a mis en marche la préparation de la première partie du Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. qui sera publiée au printemps 1991.

La méthodologie de comparaison de l'état de la rémunération étant jugée satisfaisante à l'heure actuelle, les futurs travaux de recherche de l'Institut s'orientent, en plus de la réalisation des deux parties du Septième rapport, vers des nouveaux projets, dans le but de répondre encore plus aux attentes des parties et du public.

Alors que l'Institut a réalisé au cours de l'exercice 1989-1990 une étude sur l'équité salariale et les différentes démarches entreprises dans le secteur public, il s'est fixé, cette année, l'objectif de mesurer l'impact de ces rajustements sur les résultats de sa comparaison de la rémunération qui paraîtront dans le Septième rapport et les rapports suivants. Cette analyse qui touche le secteur public et le secteur des "autres salariés québécois" (A.S.Q.) se fait en collaboration avec les parties patronales et syndicales. De plus, l'Institut désire accorder une attention particulière aux emplois du secteur public qui ne font pas partie actuellement de sa comparaison de la rémunération. Aussi aimerait-il analyser la rémunération des enseignants qui constituent un groupe important dans le secteur public.

## **Direction des relations patronales et syndicales**

L'Institut s'est employé durant ses cinq années d'existence à établir des contacts privilégiés avec sa clientèle prioritaire, soit les parties patronales et syndicales à la négociation du secteur public. C'est au cours de sa troisième année d'opération que le besoin de formaliser ce volet de ses activités s'est fait sentir et que la Direction des relations patronales et syndicales (D.R.P.S.) a été créée. Cette direction est donc appelée à consolider un lien d'échange privilégié entre l'I.R.I.R. et les parties tout en fournissant un support conseil auprès de la présidence et des Directions de la recherche et des communications pour ce qui est des relations patronales et syndicales.

Les activités de la D.R.P.S. pour le présent exercice ont contribué à établir l'à-propos, pour l'I.R.I.R., d'instituer comme objectif principal pour l'année 1991, le rapprochement de l'Institut avec les parties patronales et syndicales à la négociation dans le secteur public.

La D.R.P.S. a participé à la concrétisation de deux tournées officielles effectuées par l'Institut auprès des représentants des parties patronales et syndicales. De façon complémentaire, ces tournées ont permis de faire le point sur les cinq premières années de l'Institut pour ensuite esquisser son rôle et son fonctionnement futurs. La D.R.P.S. s'est impliquée à toutes les étapes de cette démarche, c'est-à-dire, la conception, l'organisation, la participation aux rencontres et finalement l'évaluation du processus.

Conformément aux objectifs, deux autres projets importants ont aussi pris forme soit la présentation de séminaires par l'Institut à l'intention des parties ainsi que la mise sur pied de groupes de travail. Le projet des séminaires a donné lieu à la création d'un comité de travail coordonné par la D.R.P.S. et dont les tâches vont de l'élaboration conceptuelle à l'organisation matérielle de ces séminaires. C'est au cours de l'exercice 1991-1992 que ce projet prendra un véritable essor par la présentation des premiers séminaires.



Le deuxième projet consiste à mettre sur pied des groupes de travail ayant pour mandat d'orienter l'Institut dans la réalisation de ses projets et de collaborer à certaines phases de production. La conception et la coordination des groupes de travail relèvent de la D.R.P.S. Les travaux de ces derniers pourront porter sur divers sujets relevant autant des Directions de la recherche ou des communications que de la D.R.P.S. L'impact de l'équité salariale sur la comparaison constitue le mandat du premier groupe de travail dont la première rencontre a eu lieu le 8 mars 1991. Les travaux de ce comité devraient se poursuivre tout au long de l'année 1991 et se concrétiser dans un rapport de recherche.

La D.R.P.S. s'est aussi appliquée à faire le suivi des négociations collectives dans les secteurs public et parapublic. S'assurer d'être au fait des modifications majeures apportées aux conventions collectives, procéder à l'inventaire des nouvelles conventions et tenter d'anticiper les modifications que cette négociation a apportées à la dynamique des relations du travail dans ce secteur, voilà l'essentiel des tâches qui ont été réalisées.

Parmi ses activités continues, la D.R.P.S. collabore de façon particulière avec la Direction de la recherche dans le cadre du processus de production des rapports de recherche; elle assure la visibilité de l'Institut auprès des parties et apporte à l'I.R.I.R. des informations touchant les relations du travail au Québec pouvant influencer les travaux de recherche de l'Institut. Pour ce faire, la D.R.P.S. participe de façon assidue à différents colloques syndicaux, patronaux ou universitaires où elle est appelée à animer, présenter ou partager ses connaissances en matière principalement de rémunération mais aussi de relations du travail.

Pour le prochain exercice, la Direction des relations patronales et syndicales s'adjoindra une ressource professionnelle additionnelle. Cela permettra de réaliser certains projets de nature plus analytique tout en soutenant les activités se rapportant à l'objectif principal de l'Institut, soit celui d'effectuer un rapprochement avec les parties patronales et syndicales à la négociation dans le secteur public.

## Direction des communications

La Direction des communications a pour mission de contribuer à augmenter la crédibilité et la visibilité de l'I.R.I.R. Elle s'emploie depuis cinq ans à mettre en valeur l'Institut en faisant mieux connaître ses activités et réalisations à ses différents publics. Ces derniers comprennent avant tout les parties patronales et syndicales du secteur public, clients prioritaires de l'Institut, mais aussi les centres d'influence en rémunération (associations, universités, consultants, médias) et enfin, le public en général. La Direction des communications doit également aider les autres directions à maintenir l'image positive de l'Institut.

Au cours de cet exercice, la Direction des communications a assuré la rédaction, la révision et la production du rapport annuel 1989-1990, réalisant son objectif de mise en page interne de ce document. Elle a également prêté main forte à la Direction de la recherche pour la production des rapports de recherche.

La plus importante de ces publications est le Sixième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. La Direction des communications a, dans un premier temps, assuré la coordination du comité de production du rapport. Avant de contrôler la réalisation technique de cette publication, elle en a assuré la correction. Elle a par ailleurs participé de très près à la réalisation d'une brochure rassemblant sous une forme accessible à un public élargi les faits saillants du Sixième rapport. La Direction des communications a également contribué à la production, notamment sous l'angle de la révision de copie, des cinq autres rapports de recherche dont les titres se trouvent en annexe.

La Direction des communications a été chargée de la réalisation d'un logo institutionnel correspondant à l'image que l'I.R.I.R. a imposée dans le milieu au terme de cinq années d'existence. Les communications se sont par ailleurs occupées de rendre publique la nomination du nouvel exécutif de l'I.R.I.R.

---

Au cours des cinq dernières années, l'Institut, qui a multiplié ses contacts avec les journalistes, a acquis une crédibilité auprès de la presse québécoise, au point de pouvoir désormais moduler ses interventions. Le Sixième rapport ne nécessitant pas la visibilité des rapports antérieurs plus directement reliés à l'actualité de la négociation dans le secteur public, sa publication s'est accompagnée d'une réunion de presse restreinte.

Six communiqués et une fiche méthodologique ont été préparés à l'intention de la presse, permettant de rendre accessibles autant de blocs d'information pouvant être traités séparément. Cet objectif de vulgarisation a porté ses fruits puisqu'il ressort de l'analyse de la couverture de presse effectuée par les communications que le message de l'Institut passe désormais de façon satisfaisante dans les médias. Par ailleurs, selon la presse, l'Institut répond mieux, au terme de ses cinq années d'existence, aux demandes de la population, en particulier grâce à sa comparaison de la rémunération dans les secteurs public et privé.

C'est également pour remplir son objectif d'aller au devant d'un public élargi que l'I.R.I.R. a installé son kiosque d'information dans trois colloques ou congrès. Cette année, cette opération a touché les conseillers en relations industrielles du Québec et les participants de deux activités de l'Université de Montréal.

À côté de ces occasions spéciales permettant de mettre les publications de l'Institut en contact direct avec ses publics, la diffusion des publications constitue un volet important des activités de la Direction des communications. Celle-ci procède à la mise à jour permanente des listes d'envoi de l'Institut et sélectionne les destinataires en fonction des types de publications. Elle effectue également le traitement des commandes de publications. Cette activité déborde d'ailleurs les frontières du Québec puisque les chercheurs d'un certain nombre de pays ont accès aux travaux de l'I.R.I.R., notamment grâce au réseau des délégations du Québec à l'étranger.

La Direction des communications traite les demandes de renseignements sur la rémunération émanant du public. Au cours de cet exercice, 540 demandes lui ont été adressées. Comme par le passé, celles-ci portaient principalement sur: la rémunération pour un emploi, une catégorie d'emplois ou un secteur d'activité; des informations d'ordre plus général (ex: systèmes et tendances de rémunération, environnement économique); les travaux de recherche et les publications de l'I.R.I.R.;

le mandat, les activités et les services fournis par l'I.R.I.R. Dans les cas où les informations demandées dépassent le champ d'intervention de l'Institut, la Direction des communications adresse les requérants, dans la mesure du possible, à d'autres organismes susceptibles de pouvoir leur répondre.

L'Institut attache une grande importance, depuis ses tout débuts, à la forme de ses publications. Le guide interne où sont consignées les normes qui régissent ces documents a été mis à jour et augmenté cette année. La Direction des communications a également établi, de concert avec la Direction de la recherche, un relevé de consignes relatives au vocabulaire et à l'harmonisation des différentes sections du Sixième rapport ainsi que des prochaines publications. Par ailleurs, les communications, dans l'objectif de présenter de l'Institut une image cohérente, ont mené à bien, notamment avec les services informatiques, la standardisation du caractère d'impression des rapports de l'Institut et arrêté une grille standard pour les publications de l'I.R.I.R.

La Direction des communications a une fonction de conseil auprès de la présidence et fait profiter les autres directions de l'I.R.I.R. de son expertise selon leurs besoins. Ce soutien peut prendre la forme d'une révision des documents internes et externes et des présentations que l'Institut est appelé à effectuer à diverses tribunes. La Direction des communications est également consultée sur la terminologie. Elle a aussi participé à la réalisation d'un projet de programme de séminaires à l'intention des parties patronales et syndicales. Elle a enfin accordé son soutien technique à l'organisation d'une réunion de présentation des conclusions du Sixième rapport aux parties.

Au cours du prochain exercice, la Direction des communications s'emploiera à mieux faire connaître l'I.R.I.R. comme centre d'expertise en rémunération en participant au développement des relations de l'Institut avec le monde de la rémunération. Parallèlement, elle ciblera encore mieux la diffusion des différents types de publications de l'I.R.I.R. et continuera à approfondir les relations de l'Institut avec les médias.

---

## **Direction administrative**

Depuis cinq ans, le mandat général de l'administration est d'assurer le développement, la mise à jour et l'application des politiques et procédures administratives et financières de l'I.R.I.R. en fonction du statut de l'Institut et des exigences de transparence et de probité.

La Direction administrative doit soutenir les activités des autres directions de l'Institut en matière de ressources humaines et matérielles. Par ailleurs, elle est responsable du développement et du fonctionnement du centre de documentation.

Au cours de l'année 1990-1991, la Direction administrative a apporté le soutien nécessaire auprès des différentes directions à la suite des changements intervenus à la Direction de l'I.R.I.R. Elle a collaboré étroitement au recrutement, à la sélection et à l'embauche du personnel professionnel, technique et de soutien selon un plan d'effectifs prévu. Elle a également vu à l'encadrement des nouveaux employés. De plus, comme par le passé, elle a préparé et fait approuver des modifications au règlement sur les effectifs, normes et barèmes de l'Institut (C.T.).

À la suite de la nouvelle réglementation concernant la gestion immobilière des organismes gouvernementaux, la Direction administrative a dû assurer le lien et la coordination entre les différents intervenants gouvernementaux et l'Institut.

Un souci constant de la Direction administrative est d'améliorer dans la mesure du possible le fonctionnement interne de l'Institut. Aussi, l'ensemble des politiques et procédures administratives et financières existantes, les conditions de travail ainsi que le système informatisé de gestion ont-ils régulièrement été mis à jour.

Parmi ses diverses activités continues, la Direction administrative joue un rôle-conseil auprès de l'ensemble du personnel et elle assure l'approvisionnement d'outils et de matériaux nécessaires pour les différents secteurs d'activités. Elle voit à l'organisation matérielle de l'I.R.I.R. Plus particulièrement cette année, elle a assuré la coordination de travaux de réaménagement permettant une meilleure utilisation de l'espace disponible.

Soucieux du développement professionnel de ses ressources humaines, l'Institut a consacré à la formation et au perfectionnement une moyenne de 4,5 jours-personnes pour le personnel d'encadrement, 2 jours-personnes pour les professionnels et 5,9 jours-personnes pour le personnel technique et de soutien.

Pour l'année 1991-1992, en fonction des objectifs établis, le programme administratif s'articule autour de deux objectifs généraux qui sont, dans un premier temps, de revoir plusieurs politiques administratives afin de mieux les harmoniser aux besoins opérationnels de l'Institut et, dans un deuxième temps, de maintenir une saine gestion des dossiers administratifs, en s'assurant du respect des règles et des procédures en vigueur.

### **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.

À cet effet, les employés, les clients et les visiteurs sont informés de l'interdiction de fumer dans certains locaux de l'Institut et des affiches placées en évidence identifient clairement les lieux visés.

Cette année, comme par les années passées, la Direction administrative s'est assurée du respect des interdictions de fumer dans les locaux désignés, soit la réception, la salle de conférence et le centre de documentation.

Aucun avis d'infraction n'a été émis par le responsable de l'I.R.I.R. durant l'année en cours.

---

## Secrétariat général

Le secrétariat général soutient les activités du conseil d'administration et du comité consultatif en coordonnant l'organisation et le suivi des réunions et la rédaction des procès-verbaux de celles-ci.

La conservation des documents légaux de l'Institut incombe au Secrétariat général. Il a par ailleurs le mandat de coordonner la préparation de la documentation requise annuellement pour l'étude des crédits et d'assurer le dépôt du rapport annuel de l'Institut à l'Assemblée nationale.

La secrétaire générale est responsable de l'application, au sein de l'Institut, 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. Pour ce qui est de la Loi sur les archives, l'Institut a commencé à faire le transfert de ses documents semi-actifs conformément aux exigences légales.

Enfin, la secrétaire générale assure l'application des dispositions de la Charte de la langue française dans les communications internes et externes de l'I.R.I.R. Selon un objectif permanent de l'Institut, des efforts soutenus ont été faits cette année pour fournir aux employés les informations, les conseils et les outils nécessaires au maintien d'un français d'une haute qualité dans toutes les communications de l'Institut.

## 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.

Depuis cinq ans, ils 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.

L'année a été très active, principalement en raison des changements intervenus à la Direction de l'I.R.I.R. et de l'insuffisance des précédentes augmentations de la subvention de l'Institut. Ainsi, une demande au fonds de suppléance et une demande relative au mécanisme d'ajustement des crédits pour les prochaines années ont fait l'objet de travaux additionnels. Ces demandes ont été accordées.

La subvention de base autorisée pour cet exercice était de 1 825 700 \$. À cette somme s'est ajouté un montant de 182 500 \$ provenant du fonds de suppléance.

Pour la prochaine année, il est prévu d'élargir les ressources du service avec l'ajout d'un employé à temps partiel. Le transfert du système de comptabilité sur le réseau informatique sera une priorité.

---

## Services informatiques

Depuis cinq ans, les Services informatiques de l'Institut sont responsables de l'achat de l'équipement informatique, de son bon fonctionnement ainsi que du soutien aux utilisateurs.

Suivant son objectif permanent, le service continue de développer une utilisation de qualité du système informatique et met à la disposition des utilisateurs des logiciels de plus en plus nombreux, spécialisés et performants.

La principale activité des Services informatiques cette année était la programmation des traitements informatiques aux fins de la comparaison annuelle de la rémunération selon les méthodes des déboursés et des coûts simulés. De plus, le serveur du réseau informatique a été relocalisé, l'espace mémoire augmenté, les principaux logiciels mis à jour et le système de facturation implanté.

Pour l'année prochaine, il est prévu de terminer la programmation des opérations de traitements aux fins de la comparaison annuelle et la production d'un guide d'opération. La formation des utilisateurs au logiciel Wordperfect version 5.1 sera également parmi les objectifs du service.

## PERSONNEL DE L'INSTITUT AU 31 MARS 1991

### DIRECTION GÉNÉRALE

#### Présidente-directrice générale

**Nicole Poupart Gendreau**

Secrétaire de direction  
Coordonnateur des services informatiques et financiers  
Technicien en informatique

Danielle Lepage  
Jean-Guy Cloutier  
Guy Roy

### DIRECTION DE LA RECHERCHE

#### Vice-président et directeur de la recherche

**Louison Ross**

Secrétaire

Lucie Pelletier

#### Directrice adjointe de la recherche

**Martine Nadeau**

Secrétaire  
Conseillère en rémunération  
Analyste en rémunération  
Analyste en rémunération  
Analyste en rémunération  
Économiste  
Économiste  
Mathématicien-statisticien

Poste vacant  
Christiane Lamarre  
Nathalie Mongeau  
Marianne Plourde  
Claude Vecerina  
Josée Perreault  
Dominique Vachon  
Yves Leblond

### DIRECTION DES RELATIONS PATRONALES ET SYNDICALES

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

**Hélène Wavroch**

Conseillère en relations patronales et syndicales

Lyne Drapeau

### DIRECTION ADMINISTRATIVE

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

**Hélène Wavroch**

Coordonnatrice des services administratifs  
Secrétaire  
Technicienne en administration  
Secrétaire-réceptionniste  
Bibliotechnicienne

Hélène Sirois  
Diane Bell  
Jocelyne Boisjoly  
Ghislaine Leclaire  
Diane Bell (intérim)

### SECRÉTARIAT GÉNÉRAL ET DIRECTION DES COMMUNICATIONS

#### Secrétaire générale et directrice des communications

**Elaine Baxter McLeay**

Agent d'information  
Secrétaire

Michel Durand  
Johanne Charland

## Rapport du vérificateur

J'ai vérifié le bilan de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération au 31 mars 1991 ainsi que l'état des revenus et dépenses et de l'excédent de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Institut. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des informations probantes à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des conventions comptables suivies et des estimations importantes préparées par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de l'Institut au 31 mars 1991, ainsi que les résultats de ses opérations de l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées à la note 2. Conformément aux exigences de la Loi sur le vérificateur général (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces conventions ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

Rhéal Chatelain, f.c.a.  
Québec, le 15 mai 1991

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

## **Revenus et dépenses et excédent de l'exercice terminé le 31 mars 1991**

	1991	1990
<b>Dépenses</b>		
Traitements et avantages sociaux	1 265 495 \$	1 141 513 \$
Conseillers en rémunération	53 627	58 568
Honoraires professionnels	37 691	11 468
Représentation et déplacement	75 929	92 498
Loyer - Société immobilière du Québec	182 441	180 491
Mobilier, équipement et améliorations locatives	50 130	42 071
Communications	17 264	15 231
Abonnements, cotisations et congrès	48 876	49 882
Impression	91 718	118 621
Fournitures et frais de bureau	75 537	76 548
Intérêts et frais bancaires	7 399	14 359
	<b>1 906 107</b>	<b>1 801 250</b>
<b>Revenus</b>		
Intérêts sur dépôts bancaires	9 295	6 045
Vente de rapports	4 206	8 183
	<b>13 501</b>	<b>14 228</b>
<b>Excédent des dépenses sur les revenus</b>	1 892 606	1 787 022
<b>Subvention du gouvernement du Québec</b>	2 008 200	1 745 400
<b>Excédent de la subvention et des revenus sur les dépenses</b>	115 594	(41 622)
<b>Excédent au début</b>	119 748	161 370
<b>Excédent à la fin</b>	<b>235 342 \$</b>	<b>119 748 \$</b>

## **Bilan au 31 mars 1991**

	1991	1990
<b>Actif à court terme</b>		
Encaisse	139 842 \$	- \$
Dépôt à terme - au coût	297 741	-
Débiteurs	2 856	797
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec	-	436 350
Frais payés d'avance	14 683	19 198
	<b>455 122 \$</b>	<b>456 345 \$</b>
<b>Passif à court terme</b>		
Créditeurs et frais courus	219 780 \$	110 961 \$
Chèques en circulation moins encaisse	-	85 636
Emprunt bancaire	-	140 000
	219 780	336 597
<b>Excédent</b>	235 342	119 748
	<b>455 122 \$</b>	<b>456 345 \$</b>

Pour le conseil d'administration

Nicole Poupart Gendreau, présidente

Hélène Wavroch, vice-présidente



---

## **Notes complémentaires**

### **31 mars 1991**

#### **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 parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2 et modifications). 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 publics, au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, 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.

##### **Immobilisation**

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.

## PUBLICATIONS DE L'INSTITUT EN 1990-1991

*Orientations méthodologiques des tendances salariales: les conventions collectives*, Montréal, mai 1990, 24 p.

*Orientations méthodologiques des tendances salariales: les enquêtes de planification salariale*, Montréal, mai 1990, 16 p.

*Rapport annuel 1989-1990*, Montréal, juin 1990, 27 p.

*Étude de l'utilisation de la rémunération hebdomadaire moyenne en tant qu'indicateur de croissance salariale*, Montréal, octobre 1990, 20 p.

*État de la recherche sur la comparaison de la rémunération*, Montréal, octobre 1990, 11 p.

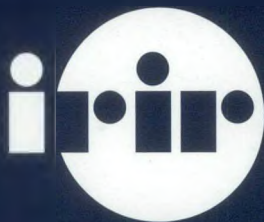
*Sixième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: état et évolution comparés de la rémunération globale des salariés du secteur public et parapublic et des autres salariés québécois*, Montréal, novembre 1990, 110 p.

*Sixième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: faits saillants*, Montréal, novembre 1990, 8 p.

*Évolution de la structure des effectifs du secteur public pour les emplois repères retenus dans la comparaison de l'I.R.I.R.*, Montréal, février 1991, 21 p.



500, RUE SHERBROOKE OUEST  
BUREAU 1220  
MONTREAL (QUEBEC)  
H3A 3C6  
TÉLÉPHONE : (514) 288-1394  
TÉLÉCOPIEUR : (514) 288-3536



**INSTITUT DE RECHERCHE  
ET D'INFORMATION  
SUR LA RÉMUNÉRATION**

**FAITS SAILLANTS**

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

**PARTIE I**

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

MAI 1991

# ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS (A.S.Q.)

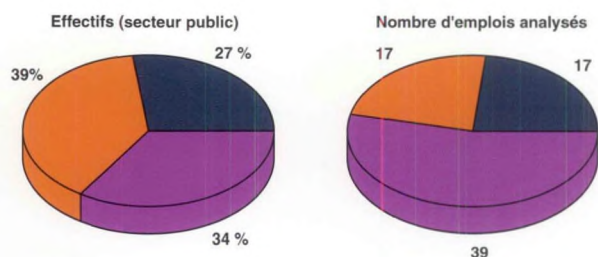
## SECTEUR PUBLIC:

### PARITÉ POUR LES SALAIRES AVANCE POUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

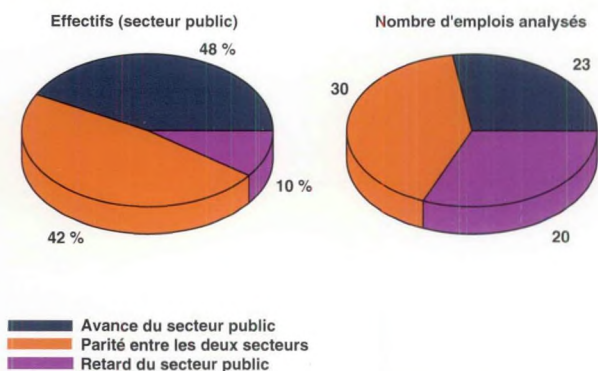
Les salaires annuels versés dans le secteur public et pour l'ensemble des A.S.Q. sont à parité pour la totalité des emplois étudiés.

Les employés du secteur public sont en avance de 5 % pour la rémunération globale (salaires, avantages sociaux et conditions de travail). Cette avance est principalement due aux heures de présence au travail moins nombreuses dans le secteur public.

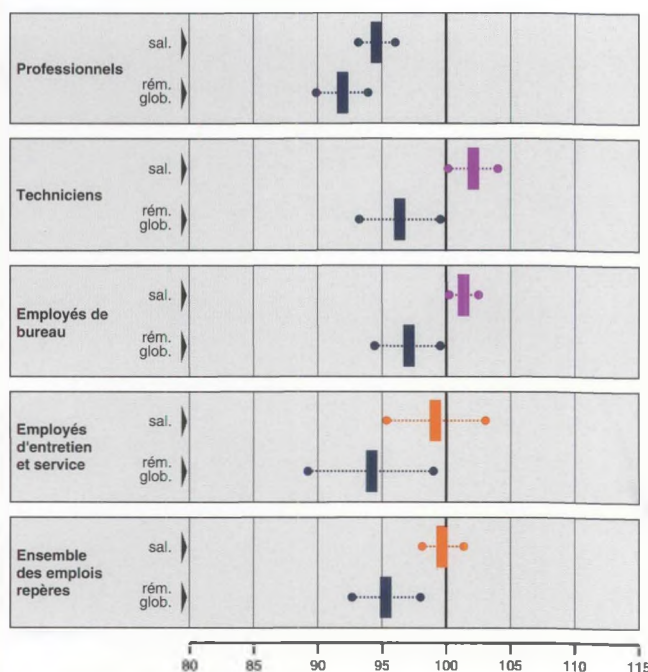
#### Statuts comparatifs des salaires



#### Statuts comparatifs de la rémunération globale



#### Indices de rémunération, 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>a</sup>

a Les intervalles ont un niveau de confiance de 90 %.

Bien qu'il y ait en moyenne parité des salaires entre les deux secteurs, le secteur public est en retard pour plus de la moitié des emplois analysés. Pour la rémunération globale, l'avance du secteur public ne se vérifie que pour 1 emploi sur 3 mais touche près de la moitié des effectifs comparés.



## RÉMUNÉRATION GLOBALE DU SECTEUR PUBLIC:

### AVANCE SUR LE SECTEUR PRIVÉ RETARD SUR LE SECTEUR «AUTRE PUBLIC»

Le secteur public est en avance de 2 % sur le secteur privé pour les salaires et de 11 % pour la rémunération globale. Par contre, il est en retard de 4 % pour les salaires et de 6 % pour la rémunération globale par rapport au secteur «autre public».

### PARITÉ AVEC LE SECTEUR A.S.Q. SYNDIQUÉ AVANCE SUR LE SECTEUR A.S.Q. NON SYNDIQUÉ

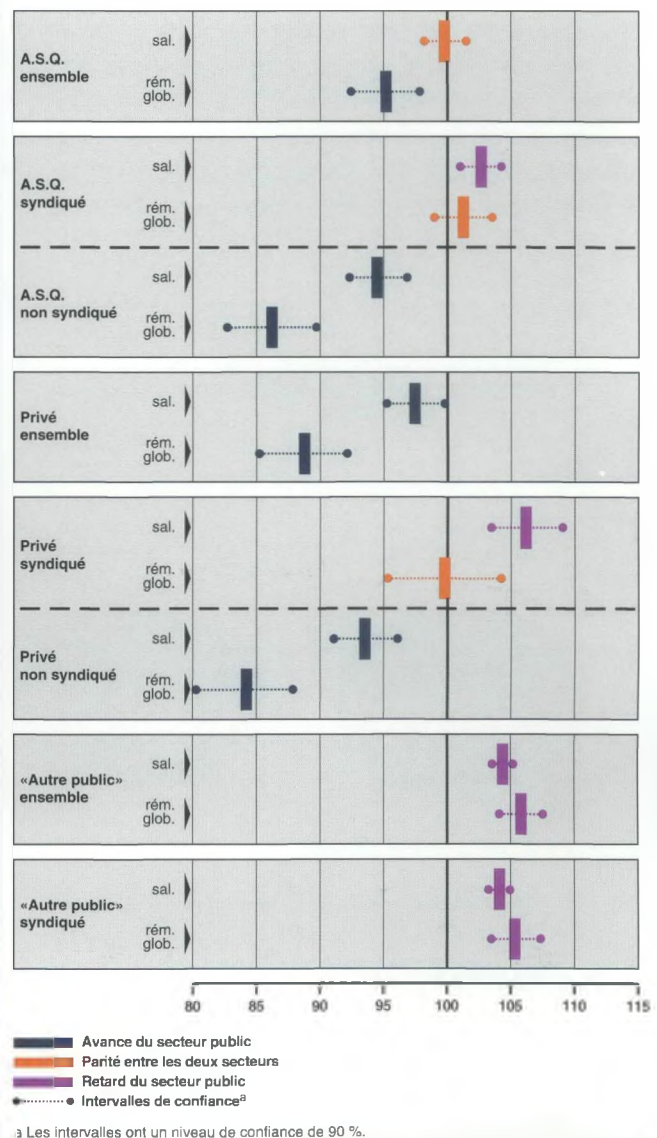
Par rapport au secteur A.S.Q. syndiqué, le secteur public est en retard de 3 % pour les salaires et se trouve à parité pour la rémunération globale. Le secteur public est en avance sur le secteur A.S.Q. non syndiqué de 5 % pour les salaires et de 14 % pour la rémunération globale.

### PARITÉ AVEC LE SECTEUR PRIVÉ SYNDIQUÉ

Les salaires du secteur public sont en retard de 6 % sur ceux du secteur privé syndiqué mais les deux secteurs sont à parité pour la rémunération globale.

Par rapport au secteur privé non syndiqué, les salaires du secteur public sont en avance de 6 % et la rémunération globale de 16 %.

Indices de rémunération, selon les segments du marché (secteur public = 100)



## RÉMUNÉRATION GLOBALE:

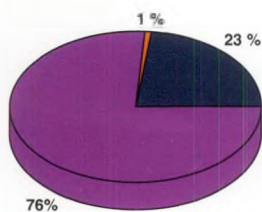
### AVANCE DU SECTEUR PUBLIC SUR LE SECTEUR PRIVÉ POUR LES DEUX TIERS DES EFFECTIFS

Les salaires du secteur public ne sont en avance sur le secteur privé que pour 1 emploi analysé sur 3. Par contre, ces emplois touchent près de la moitié des effectifs. Pour la rémunération globale, l'avance du secteur public est constatée dans plus de la moitié des emplois et pour les deux tiers des effectifs.

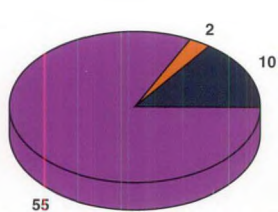
#### Secteurs: public et A.S.Q. «autre public»

##### Statuts comparatifs des salaires

Effectifs (secteur public)

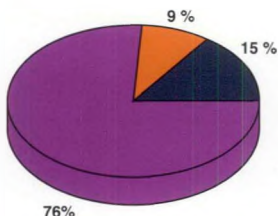


Nombre d'emplois analysés

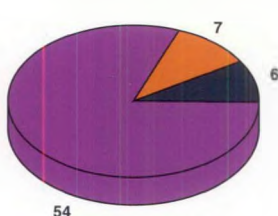


##### Statuts comparatifs de la rémunération globale

Effectifs (secteur public)



Nombre d'emplois analysés

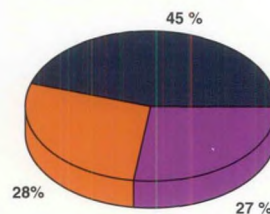


■ Avance du secteur public  
■ Parité entre les deux secteurs  
■ Retard du secteur public

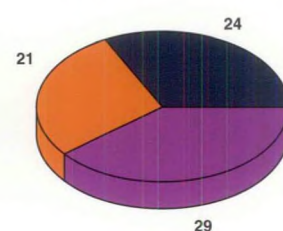
#### Secteurs: public et A.S.Q. privé

##### Statuts comparatifs des salaires

Effectifs (secteur public)

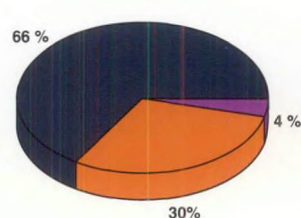


Nombre d'emplois analysés

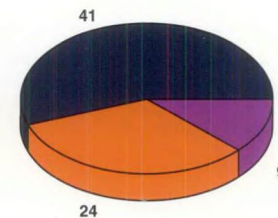


##### Statuts comparatifs de la rémunération globale

Effectifs (secteur public)



Nombre d'emplois analysés



■ Avance du secteur public  
■ Parité entre les deux secteurs  
■ Retard du secteur public

### RETARD DU SECTEUR PUBLIC SUR LE SECTEUR «AUTRE PUBLIC» POUR LA PLUPART DES EMPLOIS ÉTUDIÉS ET DES EFFECTIFS

Les salaires et la rémunération globale du secteur public sont en retard pour plus des trois quarts des emplois et des effectifs par rapport au secteur «autre public».

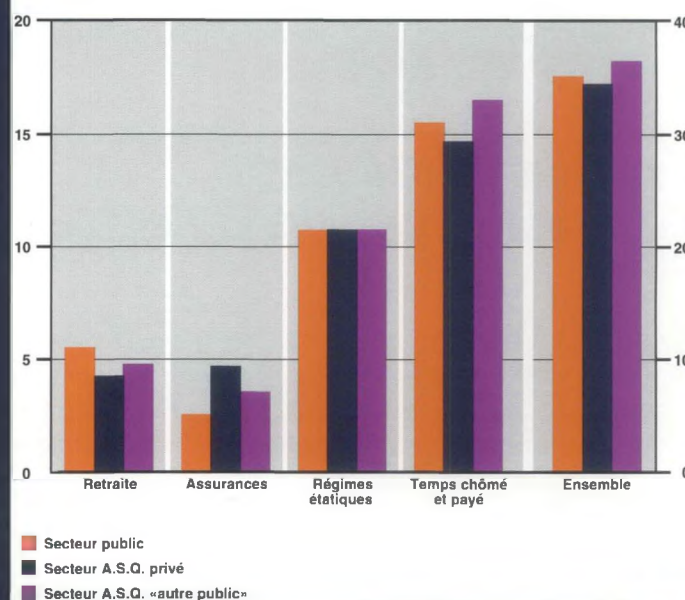


# AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

## COÛT SIMILAIRE DANS LES SECTEURS PUBLIC ET A.S.Q.

La similarité dans les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail entre le secteur public et l'ensemble des autres salariés québécois s'explique par une avance du secteur public à l'égard du secteur privé et un faible retard par rapport au secteur «autre public».

Regroupements et ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail, selon le coût à l'employeur, secteurs: public, A.S.Q. privé et A.S.Q. «autre public» (en % du salaire)



Heures régulières hebdomadaires de travail, selon les segments du marché du travail

Secteurs	Nombre d'heures par semaine
Public	36,1
A.S.Q.	37,3
A.S.Q. privé	37,5
A.S.Q. «autre public»	36,9
A.S.Q. syndiqué	37,1
A.S.Q. non syndiqué	37,3

## RÔLE DÉTERMINANT DES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL EN FAVEUR DU SECTEUR PUBLIC

La semaine de travail est plus courte dans le secteur public que pour tous les segments du marché du travail analysés. Les employés du secteur public travaillent environ une heure de moins par semaine, soit près d'une semaine et demie de moins par année.

Cet écart en faveur du secteur public joue un rôle déterminant dans les résultats de la comparaison de la rémunération globale.

# AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

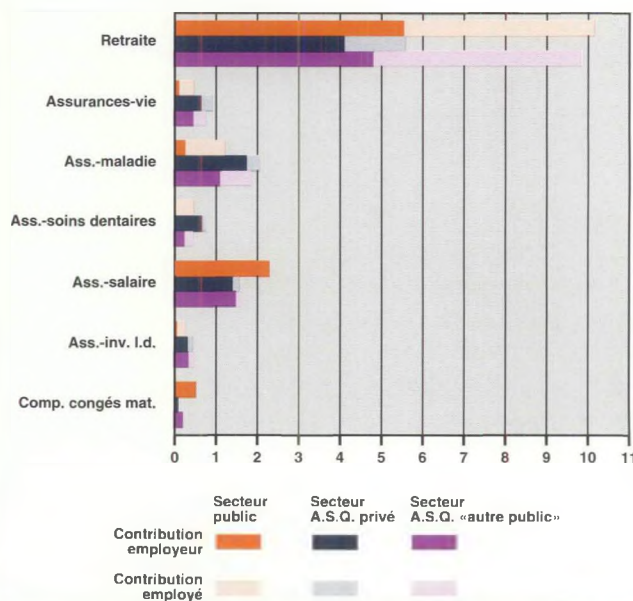
## LE SECTEUR PUBLIC EN AVANCE POUR LE RÉGIME DE RETRAITE

La contribution de l'employeur du secteur public est aussi plus élevée pour le régime d'assurance-salaire et les congés de maternité.

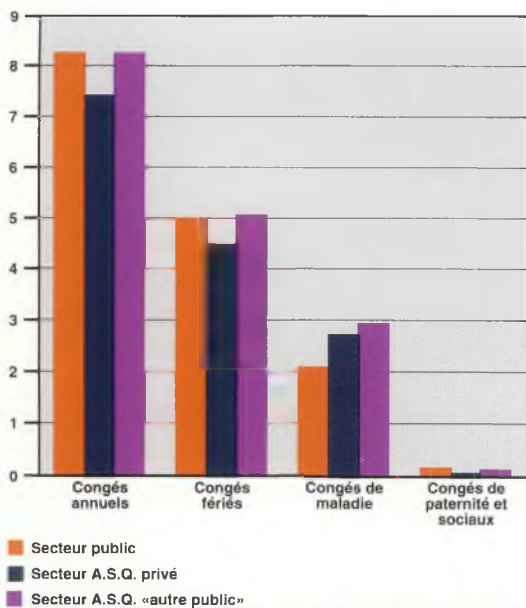
## RÉGIMES D'ASSURANCES: PLUS GÉNÉREUX DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Le secteur privé est au premier rang pour les assurances, notamment pour ses régimes d'assurance-maladie et d'assurance-soins dentaires. Pour les régimes d'assurances, la contribution des employés est plus élevée dans le secteur public.

Participation de l'employeur et de l'employé aux coûts totaux des avantages sociaux, secteurs: public, A.S.Q. privé et A.S.Q. «autre public» (en % du salaire)



Coût des différents éléments du temps chômé et payé, secteurs: public, A.S.Q. privé et A.S.Q. «autre public» (en % du salaire)



## TEMPS CHÔMÉ ET PAYÉ: AVANCE DU SECTEUR «AUTRE PUBLIC»

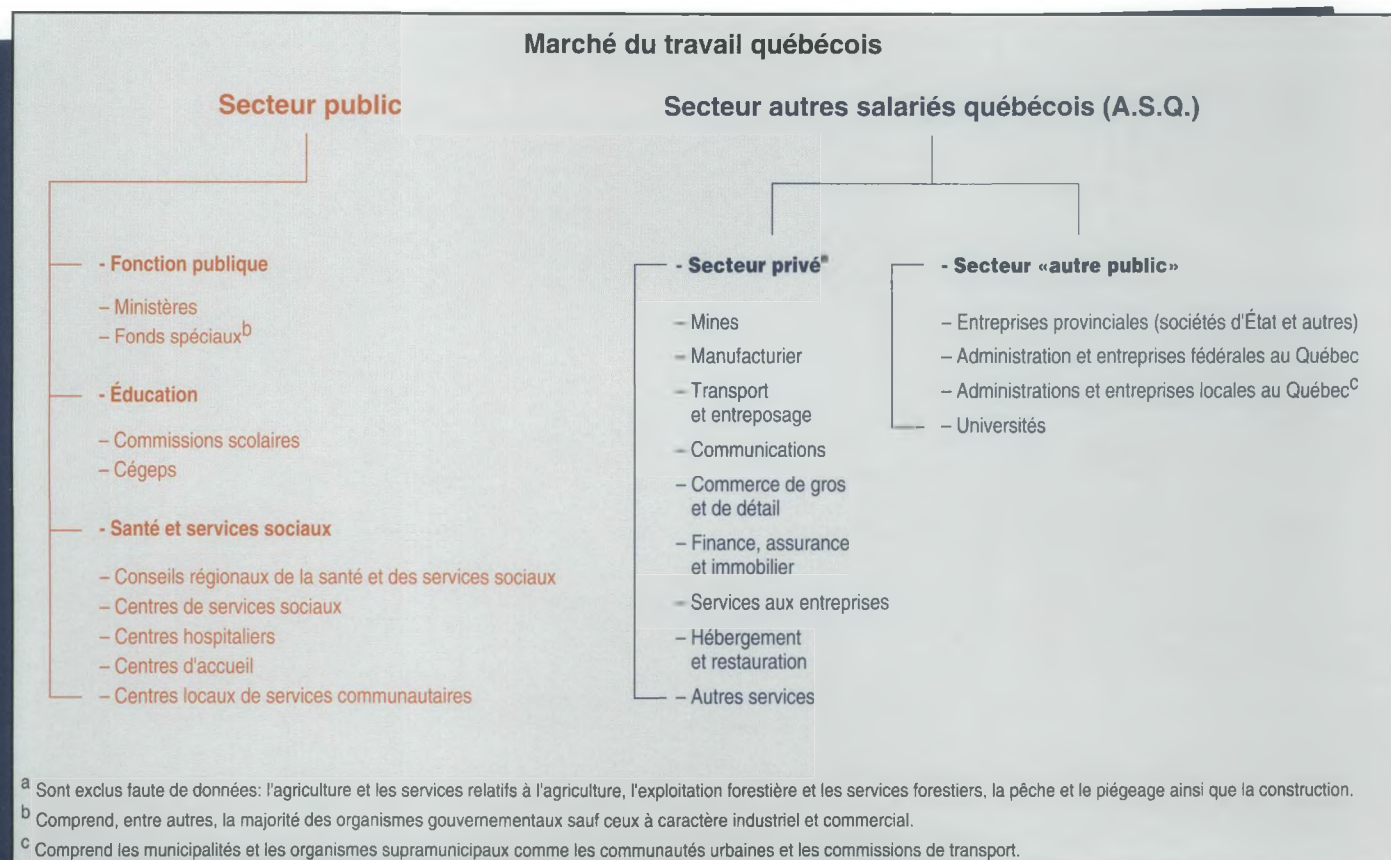
Les congés de maladie et les congés fériés sont plus avantageux dans le secteur «autre public». Les congés annuels sont toutefois identiques dans les secteurs public et «autre public» tandis que le secteur privé en offre moins.

# LA COMPARAISON DE L'I.R.I.R. ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Contrairement aux autres années, l'Institut publie les deux parties de son rapport de constatations à des périodes différentes. La parution de cette première partie au printemps permet d'offrir l'analyse des résultats des comparaisons de l'état de la rémunération six mois plus tôt. Toutefois, le Septième rapport ne sera complet qu'en automne prochain avec la parution de la seconde partie principalement consacrée à une analyse de l'évolution de la rémunération.

Il est bon de rappeler que les constatations de l'I.R.I.R. portent sur la comparaison de la rémunération globale des salariés du secteur public et parapublic avec celle des autres salariés du marché du travail québécois. Les autres salariés québécois (A.S.Q.) sont dans le secteur privé mais aussi dans les autres administrations et entreprises à caractère public (secteur «autre public»).

La comparaison, effectuée à partir des salaires de 1990, porte sur les établissements de 200 employés et plus. Elle couvre plus de 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 marché du travail québécois.





«(...) Les résultats des comparaisons de l'Institut prennent un relief particulier dans le contexte actuel de prolongation de six mois des conventions collectives puis d'augmentation des salaires fixée à 3 %. Beaucoup d'encre a coulé à ce sujet: le Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. offre pour sa part un tableau chiffré de la rémunération des salariés québécois. L'information neutre et objective qu'il rend publique en fait donc une pièce importante dans ce dossier.»



Nicole Poupart Gendreau  
Présidente-directrice générale

*Extrait de l'avant-propos de la première partie du Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*

Le rapport est disponible à l'Institut à 53,50 \$ l'exemplaire (T.P.S. incluse).

Dépôt légal - 2e trimestre 1991  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-550-21958-9

IRI-063

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

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

#### COMITÉ CONSULTATIF

**Nicole Poupart Gendreau**  
Présidente-directrice générale  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Louison Ross**  
Vice-président  
Directeur 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  
Groupe Rona-Dismat

**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



**INSTITUT DE RECHERCHE  
ET D'INFORMATION  
SUR LA RÉMUNÉRATION**

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

**PARTIE I**

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

**MAI 1991**



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

**PARTIE I**

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

**IRI-062  
MAI 1991**

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.

Prix: 53,50 \$ (T.P.S. incluse)

Dépôt légal - 2e trimestre 1991  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-551-12634-7  
ISSN 0833-0727



## AVANT-PROPOS

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. Sa mission s'inscrit donc dans le processus de négociation relatif à ces secteurs. Il s'en acquitte par la réalisation de recherches et la diffusion d'informations indépendantes et impartiales, en vue d'éclairer les parties patronales et syndicales et d'informer le public. C'est dans ce cadre que s'insère ce Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. dont la première partie porte sur la comparaison de l'état de la rémunération globale des salariés du secteur public avec celle des autres salariés québécois (A.S.Q.) des différents segments du marché du travail.

Contrairement aux autres années, l'Institut publie les deux parties de son rapport de constatations à des périodes différentes. La parution de cette première partie au printemps permet d'offrir l'analyse des résultats des comparaisons de l'I.R.I.R. six mois plus tôt. Toutefois, le Septième rapport ne sera complet qu'en automne prochain avec la parution de la seconde partie principalement consacrée à une analyse de l'évolution de la rémunération. Un rappel des principaux constats dont fait état le présent document figurera dans cette deuxième partie.

Le profil du rapport de comparaison de l'Institut est maintenant éprouvé. Cette première partie du Septième rapport comporte toutefois des compléments d'information. Par exemple, ce rapport tient compte, dans la mesure de la disponibilité des données, des effets des rajustements relatifs à l'équité salariale. Il comporte également une analyse particulière des heures de travail dans les secteurs comparés.

Les résultats des comparaisons de l'Institut prennent un relief particulier dans le contexte actuel de prolongation de six mois des conventions collectives puis d'augmentation des salaires fixée à 3 %. Beaucoup d'encre a coulé à ce sujet: le Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. offre pour sa part un tableau chiffré de la rémunération des salariés québécois. L'information neutre et objective qu'il rend publique en fait donc une pièce importante dans ce dossier.

L'Institut tient à remercier vivement les nombreuses personnes qui ont contribué à la réalisation de cette première partie du Septième rapport.



Nicole Poupart Gendreau  
Présidente-directrice générale

Mai 1991



# TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	III	3.2. Les avantages sociaux et les conditions de travail	24
TABLE DES MATIÈRES	V	3.2.1. La rémunération directe	24
LISTE DES TABLEAUX	VII	3.2.2. La rémunération indirecte	24
TABLE DES FIGURES	VIII	3.2.3. Le temps chômé et payé	24
LISTE DES ANNEXES	IX	Les sources et la méthodologie	26
<b>SOMMAIRE</b>	XI	Conclusion sur l'ensemble des A.S.Q.	27
<b>INTRODUCTION</b>	1	<b>CHAPITRE II. LA COMPARAISON SELON DIVERS SEGMENTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	29
<b>LES ORIENTATIONS MÉTHODOLOGIQUES</b>	3	<b>1. Les A.S.Q. du secteur privé</b>	29
<b>CHAPITRE I. LA COMPARAISON AVEC L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS (A.S.Q.)</b>	7	1.1. Les salaires	29
<b>1. Les salaires</b>	7	1.2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés	30
1.1. L'ensemble des emplois repères	7	1.2.1. L'ensemble des emplois repères	30
1.2. Les emplois repères de chaque catégorie d'emplois	8	1.2.2. Les catégories d'emplois	30
1.2.1. Les professionnels	8	1.2.3. Les heures régulières de travail	31
1.2.2. Les techniciens	10	1.3. La rémunération globale selon la méthode des coûts simulés	32
1.2.3. Les employés de bureau	11	1.3.1. L'ensemble des emplois repères	32
1.2.4. Les employés d'entretien et service	13	1.3.2. Les avantages sociaux et les conditions de travail	32
1.3. La synthèse des résultats selon les statuts comparatifs	14	<b>2. Les A.S.Q. du secteur «autre public»</b>	38
Les sources et la méthodologie	15	2.1. Les salaires	38
<b>2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés</b>	17	2.2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés	39
2.1. L'ensemble des emplois repères	17	2.2.1. L'ensemble des emplois repères	39
2.2. Les catégories d'emplois	17	2.2.2. Les catégories d'emplois	39
2.3. La synthèse des résultats selon les statuts comparatifs	18	2.2.3. Les heures régulières de travail	40
2.4. Les heures régulières de travail	19	2.3. La rémunération globale selon la méthode des coûts simulés	41
2.5. Les avantages sociaux et les conditions de travail	20	2.3.1. L'ensemble des emplois repères	41
Les sources et la méthodologie	23	2.3.2. Les avantages sociaux et les conditions de travail	42
<b>3. La rémunération globale selon la méthode des coûts simulés</b>	23	<b>3. Les A.S.Q. syndiqués</b>	48
3.1. L'ensemble des emplois repères	23	3.1. Les salaires	48

3.2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés	49	<b>5. Les salaires et la rémunération globale des A.S.Q. dans les segments croisés</b>	53
3.2.1. L'ensemble des emplois repères	49	Conclusion sur les segments du marché du travail	54
3.2.2. Les catégories d'emplois	49	Les sources et la méthodologie	56
3.2.3. Les heures régulières de travail	50	<b>CONCLUSION GÉNÉRALE</b>	59
<b>4. Les A.S.Q. non syndiqués</b>	51	<b>ANNEXES</b>	61
4.1. Les salaires	51	<b>REMERCIEMENTS</b>	99
4.2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés	51	<b>COMITÉ CONSULTATIF</b>	100
4.2.1. L'ensemble des emplois repères	51	<b>CONSEIL D'ADMINISTRATION</b>	100
4.2.2. Les catégories d'emplois	52	<b>PUBLICATIONS DE L'I.R.I.R.</b>	101
4.2.3. Les heures régulières de travail	53		

# LISTE DES TABLEAUX

## Tableau

1. Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères et des effectifs totaux du secteur public	6	14. Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail (coût à l'employeur), méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, secteurs: public et A.S.Q. privé	33
2. Indices salariaux, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q./public	8	15. Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux du secteur A.S.Q. «autre public», par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	38
3. Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux du secteur A.S.Q., par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	14	16. Indices de rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. «autre public»/public	39
4. Indices de rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q./public	17	17. Heures régulières hebdomadaires de travail, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: public et A.S.Q. «autre public»	41
5. Nombre d'emplois repères pour lesquels la rémunération globale du secteur public est en avance, à parité ou en retard par rapport à celle du secteur A.S.Q., par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	19	18. Indices de rémunération, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. «autre public»/public	41
6. Heures régulières hebdomadaires de travail, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: public et A.S.Q.	20	19. Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail (coût à l'employeur), méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, secteurs: public et A.S.Q. «autre public»	42
7. 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.	21	20. Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux du secteur A.S.Q. syndiqué, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	48
8. Indices de rémunération, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q./public	24	21. Indices de rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. syndiqué/public	49
9. Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail (coût à l'employeur), méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, secteurs: public et A.S.Q.	25	22. Heures régulières hebdomadaires de travail, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: public et A.S.Q. syndiqué	50
10. Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux du secteur A.S.Q. privé, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	29	23. Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux du secteur A.S.Q. non syndiqué, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères	51
11. Indices de rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. privé/public	30	24. Indices de rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. non syndiqué/public	52
12. Heures régulières hebdomadaires de travail, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: public et A.S.Q. privé	31	25. Heures régulières hebdomadaires de travail, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: public et A.S.Q. non syndiqué	53
13. Indices de rémunération, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. privé/public	32	26. Indices de rémunération, méthode des déboursés, pour l'ensemble des emplois repères, en 1990, tous les secteurs	54

# TABLE DES FIGURES

## Figure

1. Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de la comparaison de la rémunération	3	10. Durée du congé annuel par année de service, secteurs: public et A.S.Q. privé	37
2. Indices salariaux et intervalles de confiance, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q./public	8	11. Indices de rémunération et intervalles de confiance, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. «autre public»/public	40
3. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Professionnels», en 1990	9	12. 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. «autre public»	44
4. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Techniciens», en 1990	11	13. Durée du congé annuel par année de service, secteurs: public et A.S.Q. «autre public»	46
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 1990	12	14. Regroupements des avantages sociaux et des conditions de travail, selon le coût à l'employeur, méthode des coûts simulés, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteurs: public, A.S.Q. privé et A.S.Q. «autre public»	48
6. Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q., par emploi repère, catégorie «Employés d'entretien et service», en 1990	13	15. Indices de rémunération et intervalles de confiance, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. syndiqué/public	50
7. Indices de rémunération et intervalles de confiance, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q./public	18	16. Indices de rémunération et intervalles de confiance, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. non syndiqué/public	52
8. Indices de rémunération et intervalles de confiance, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. privé/public	31	17. Répartition des effectifs du secteur A.S.Q., selon la syndicalisation et le secteur d'activité	56
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. privé	34		

# LISTE DES ANNEXES

## Annexe

A	Éléments et composantes de la rémunération globale	61	K	Caractéristiques des profils d'employés du secteur public, méthode des coûts simulés	88
B	Indices de la comparaison salariale, effectifs, cotes de qualification et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q.	62	L	Principales hypothèses d'évaluation, méthode des coûts simulés	89
C	Rémunération en dollars et indices de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q.	64	M	Rémunération en dollars et indices de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. privé	90
D	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.	67	N	Rémunération en dollars et indices de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. «autre public»	92
E	Rémunération en dollars et indices de rémunération selon les composantes, méthode des coûts simulés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q.	68	O	Rémunération en dollars et indices de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. syndiqué	94
F	Caractéristiques des régimes types de retraite, méthode des coûts simulés, secteur: A.S.Q. privé	71	P	Rémunération en dollars et indices de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. non syndiqué	96
G	Caractéristiques des régimes types de retraite, méthode des coûts simulés, secteur: A.S.Q. «autre public»	74	Q	Synthèse des résultats selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, pour l'ensemble des emplois repères, selon les différents segments du marché du travail et pour l'ensemble des A.S.Q.	98
H	Caractéristiques du régime type de retraite, méthode des coûts simulés, secteur: public	77			
I	Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail, méthode des coûts simulés, secteurs: A.S.Q. privé et public	78			
J	Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail, méthode des coûts simulés, secteur: A.S.Q. «autre public»	82			

## Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants:

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

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





## La comparaison avec l'ensemble des A.S.Q.

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale reçue par les salariés du secteur public en 1990 est en avance sur celle des autres salariés québécois. Cette avance s'établit à 5 points de pourcentage selon la méthode des déboursés et à 4 points de pourcentage suivant celle des coûts simulés.

Calculées par la méthode des déboursés, les dépenses engagées dans le secteur public pour la rémunération globale sont plus élevées pour toutes les catégories d'emplois, avec des écarts variant de 3 à 8 points de pourcentage. Selon la méthode des coûts simulés, les salariés du secteur public de toutes les catégories d'emplois reçoivent une rémunération globale supérieure à celle qu'ils obtiendraient s'ils étaient assujettis aux régimes des autres salariés québécois (A.S.Q.); cette avance du secteur public varie de 2 à 9 points de pourcentage.

Par ailleurs, pour l'ensemble des emplois repères, l'indice salarial atteste de la parité entre les deux secteurs. Pour 2 des 4 catégories d'emplois, le secteur public accuse un retard salarial sur l'ensemble des A.S.Q. Le secteur public est par contre en avance chez les professionnels alors que, pour les employés d'entretien et service, les deux secteurs sont à parité. Les salaires du secteur public sont en retard dans 39 emplois repères sur 73, regroupant 34 % des effectifs considérés. Les deux secteurs sont par ailleurs à parité salariale pour 17 emplois repères touchant 39 % des effectifs.

L'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail représente, selon la méthode des déboursés, une proportion plus grande du salaire dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q., soit 33,01 % contre 31,86 % pour l'ensemble des catégories d'emplois. Les résultats obtenus avec la méthode des coûts simulés indiquent que l'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail, qui coûte 35,81 % du salaire dans le secteur public, en coûterait 35,23 % si les employés de ce secteur étaient assujettis aux régimes des A.S.Q. La couverture des régimes d'avantages sociaux et de conditions de travail diffère dans les deux secteurs. Le régime de retraite est l'un des régimes où le secteur public détient un net avantage. De la même façon, les remboursements pour congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés de maternité sont plus généreux dans le secteur public. Quant au secteur A.S.Q., il offre une meilleure couverture

en ce qui concerne l'ensemble des assurances, particulièrement l'assurance-soins dentaires et l'assurance-maladie.

Ce sont principalement les heures régulières de travail moins nombreuses dans le secteur public qui influent sur les résultats de la rémunération globale. Pour l'ensemble des emplois repères, les salariés du secteur public travaillent environ une heure de moins par semaine que ceux du secteur A.S.Q.

La comparaison de tous ces résultats avec ceux de 1989 montre que le secteur public a accru son avance par rapport au secteur A.S.Q. sur le plan de la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères étudiés. En ce qui a trait aux salaires, le secteur public est passé d'un retard en 1989 à la parité en 1990.

## La comparaison selon divers segments du marché du travail

Les résultats pour les salaires et la rémunération globale présentent des différences marquées selon les divers secteurs du marché du travail.

### Les A.S.Q. du secteur privé

Pour l'ensemble des emplois repères étudiés, le secteur public est en avance de 2 points de pourcentage sur le secteur privé pour les salaires. Cette avance se retrouve dans 33 % des emplois repères, regroupant 45 % des effectifs. En ce qui concerne la rémunération globale, une avance du secteur public par rapport au secteur privé est constatée. Cette avance est de 11 points de pourcentage selon la méthode des déboursés et de 8 points de pourcentage suivant celle des coûts simulés. De plus, les emplois repères présentent en majorité (41 emplois repères sur 74) un statut d'avance du secteur public quant à la rémunération globale calculée selon la méthode des déboursés.

### Les A.S.Q. du secteur «autre public»

Les salaires du secteur public sont en retard de 4 points de pourcentage sur ceux du secteur «autre public» pour l'ensemble des emplois repères. Ce retard se retrouve pour 82 % des emplois repères, regroupant 76 % des effectifs. Pour la rémunération globale, le secteur public est en retard sur le secteur «autre public» de 6 points de pourcentage avec la méthode des déboursés et de 3 points de pourcentage selon celle des coûts simulés. La proportion d'emplois

repères présentant ce statut de retard selon la méthode des déboursés est élevée, soit 54 emplois repères sur 67 (81 %).

#### **Les A.S.Q. syndiqués**

Les salaires moyens du secteur public sont en retard de 3 points de pourcentage sur ceux des A.S.Q. syndiqués. Soixante et onze pour cent des emplois repères montrent un retard, pour 66 % des effectifs. Pour la rémunération globale, calculée à l'aide de la méthode des déboursés, les deux secteurs sont à parité. Ce statut de parité n'est cependant établi que pour 14 % des emplois repères.

#### **Les A.S.Q. non syndiqués**

Les salaires des employés du secteur public sont en avance de 5 points de pourcentage sur ceux des employés du secteur A.S.Q. non syndiqué. Cette avance est constatée pour 35 % des emplois repères, regroupant 52 % des effectifs. L'indice de la rémunération globale montre une avance du secteur public de 14 points de pourcentage sur le secteur A.S.Q. non syndiqué. Cette avance se retrouve pour la majorité des emplois repères, soit 43 sur 72 (60 %).

#### **Les avantages sociaux et conditions de travail**

Les coûts à l'employeur des avantages sociaux et conditions de travail selon la méthode des coûts simulés sont plus importants dans le secteur «autre public» que dans les secteurs public et privé. Ainsi, les employés du secteur «autre public» sont avantagés par rapport à ceux des deux autres secteurs quant au temps chômé et payé. Toutefois, les régimes d'assurances les plus généreux sont offerts par les employeurs du secteur privé, suivis par ceux du secteur «autre public». Finalement, les employés du secteur public retirent une valeur plus importante pour leur régime de retraite, les remboursements de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés de maternité.

### **Conclusion**

L'avance de la rémunération globale du secteur public sur celle de l'ensemble des A.S.Q. s'explique essentiellement par une avance de ce secteur sur le secteur privé. Cette avance est cependant atténuée par le retard constaté sur le secteur «autre public». Ces résultats vont dans le même sens que ceux de 1989. La segmentation selon la syndicalisation présente un portrait différent. En effet, si le secteur public jouit d'une bonne avance sur les A.S.Q. non syndiqués pour ces deux années, il se trouve à parité avec les A.S.Q. syndiqués en 1990, alors qu'en 1989, le secteur public était en retard sur ce secteur.

À quelques exceptions près, les indices de rémunération par catégorie d'emplois, pris un par un, ne présentent pas de différences significatives avec ceux de 1989 pour les divers segments considérés. Toutefois, une baisse systématique de la quasi totalité des indices entre 1989 et 1990 pourrait traduire de façon générale une amélioration de la position de la rémunération moyenne du secteur public par rapport à l'ensemble du marché du travail ainsi qu'à ses différents segments.

# INTRODUCTION

Depuis sa création, l'Institut publie chaque année un rapport sur la comparaison de l'état et de l'évolution de la rémunération des salariés du secteur public avec celle des autres salariés québécois (A.S.Q.). Pour être conforme à la loi, le Rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. doit être publié au plus tard le 30 novembre. Le présent document, qui constitue la première partie du Septième rapport, porte sur l'état de la rémunération.

Les principales orientations méthodologiques concernant la comparaison sont présentées dans la section suivante. De plus, chaque section du rapport contient les sources et aspects méthodologiques nécessaires pour mieux guider le lecteur dans son interprétation des résultats.

Ce rapport se divise en deux chapitres. Le premier présente les résultats de la comparaison salariale et de la rémunération globale des

salariés du secteur public avec l'ensemble des A.S.Q. selon la méthode des déboursés et celle des coûts simulés. Le deuxième chapitre expose les résultats de la comparaison pour les mêmes éléments de la rémunération mais avec les différents segments du marché du travail. Les segments privé et «autre public» sont analysés par les deux méthodes de calcul de la rémunération globale. Ensuite, en plus de la comparaison salariale, les résultats de la rémunération globale des secteurs A.S.Q. syndiqué et A.S.Q. non syndiqué sont illustrés par la méthode des déboursés. Faute de données, ces segments du marché du travail ne peuvent être analysés par la méthode des coûts simulés. Ce chapitre se termine par l'analyse des segments croisés qui ajoute la syndicalisation aux secteurs privé et «autre public». La conclusion générale reprend brièvement les principales constatations du rapport sur l'état comparé de la rémunération.



# LES ORIENTATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Cette section explique, de façon générale, les orientations méthodologiques adoptées par l'Institut dans le cadre de sa comparaison de l'état de la rémunération et fait part des limites et des contraintes auxquelles il est confronté.

Les aspects méthodologiques importants ainsi que les sources utilisées pour chacun des volets de la comparaison sont présentés dans les chapitres ou sections concernés.

## Le marché de référence

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

De l'autre côté, les autres salariés québécois (A.S.Q.) correspondent aux salariés des organisations de toutes tailles et de toutes les branches de l'activité économique des diverses régions du Québec. Ces salariés travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur «autre public». Ce dernier comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans 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 énumérés ci-dessus.

L'I.R.I.R. a constaté que les rémunérations versées dans les entreprises composant les divers segments du marché du travail sur le territoire québécois sont parfois différentes. Le fait de choisir un segment particulier de ce marché comme base de comparaison peut 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.

1. Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q., chapitre R-8.2 a.19.

Figure 1

## Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de la comparaison de la rémunération



<sup>a</sup> Sont exclus faute de données: 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.

<sup>b</sup> Comprend, entre autres, la majorité des organismes gouvernementaux sauf ceux à caractère industriel et commercial.

<sup>c</sup> Comprend les municipalités et les organismes supramunicipaux comme les communautés urbaines et les commissions de transport.

L'Institut veut donner l'image la plus complète possible du marché du travail québécois et transmettre aux parties les informations dont elles ont besoin. Aussi, l'Institut fournit-il des renseignements sur les segments du marché du travail qu'il compare<sup>2</sup> et ce, pour les deux méthodes utilisées, soit la méthode des déboursés et celle des coûts simulés.

Dans ce rapport, l'I.R.I.R. utilise des données qui couvrent la quasi totalité des secteurs de l'activité économique. Sont exclus, faute de données, les secteurs de l'agriculture et des services qui y sont reliés, de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche et du piégeage ainsi que de la construction. Ces données se rapportent à toutes les régions du Québec et principalement aux établissements de 200 employés et plus. Des données sur les organisations de moindre taille ne sont pas actuellement disponibles auprès des sources de données habituelles de l'I.R.I.R. Selon Statistique Canada, environ 58 % des salariés québécois se trouvent dans des établissements de 200 employés et plus en 1990.

### 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 donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés et qu'accorde celui-ci en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées.

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

Rémunération globale	=	Rémunération directe	+	Rémunération indirecte
		Heures rémunérées	-	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, bonis, commissions et divers remboursements reçus.

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 en théorie les heures supplémentaires effectuées. Les heures chômées et payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail peuvent ainsi être déterminées en déduisant les heures chômées et payées du nombre d'heures annuelles 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 heures supplémentaires, les primes, bonis et montants forfaitaires, alors que la prise en compte de certains autres, comme la sécurité d'emploi, demanderait un développement méthodologique important. La liste des éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut et de ceux qui sont traités par les méthodes des déboursés et des coûts simulés est présentée à l'annexe A.

### Les mesures de la rémunération globale

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

Afin de donner le portrait le plus complet possible de la rémunération globale, l'Institut offre deux méthodes distinctes permettant de la quantifier, soit celles des déboursés de l'employeur et des coûts simulés.

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, pour la comparaison, d'autres aspects méritent d'être

2. Le secteur public est comparé aux secteurs suivants: l'ensemble des A.S.Q., les A.S.Q. du secteur privé et du secteur «autre public», les A.S.Q. syndiqués et les A.S.Q. non syndiqués, ainsi que les segments croisés (privé syndiqué et privé non syndiqué, et «autre public» syndiqué). Aucun résultat n'est présenté pour les A.S.Q. syndiqués et non syndiqués selon la méthode des coûts simulés, les données nécessaires à cet effet n'étant pas disponibles.

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

pris en considération. 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 mesure de la rémunération par la méthode des déboursés donnerait des résultats différents selon l'âge des employés de chaque employeur. Pourtant, à âge égal, ou sur l'étendue d'une carrière, l'avantage est le même. En effet, 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 variables économiques (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.). Il faut donc une autre mesure que les déboursés annuels pour limiter l'influence de divers facteurs et ainsi refléter plus justement l'avantage reçu.

La méthode des coûts simulés permet de réduire l'incidence de ces variables sur les résultats de la comparaison. Elle consiste à comparer 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 d'évaluer ce qu'il en coûterait pour offrir l'une ou l'autre de ces deux enveloppes de rémunération aux employés du secteur public.

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

L'Institut présente l'écart de la 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, au moyen d'un indice calculé de la façon suivante:

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

L'indice de chacune des catégories d'emplois et de l'ensemble des emplois repères est calculé à partir des moyennes de rémunération pondérées par les effectifs du secteur public. La rémunération moyenne du secteur comparé et celle du secteur public sont obtenues en additionnant la rémunération de chaque emploi repère de la catégorie, pondérée par les effectifs du secteur public. Par la suite, la moyenne pondérée de la rémunération pour le secteur comparé est divisée par la moyenne pondérée de la rémunération du secteur public.

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, l'interprétation des résultats doit tenir compte de leur précision.

### La précision des résultats

La comparaison de la rémunération est établie au moyen d'indices. Dans la méthode des déboursés, les indices des salaires et des heures régulières de travail de même que ceux des rémunérations annuelle et globale sont étayés d'un intervalle de confiance qui définit leur degré de précision. Ces renseignements permettent à l'Institut d'affirmer avec un niveau de confiance de 90 % que l'indice comparatif se situe en réalité à l'intérieur de l'intervalle de confiance. Un test statistique avec un seuil de 10 %, découlant de l'intervalle de confiance, permet de déterminer si les indices présentés sont statistiquement différents de la valeur 100 qui symbolise la parité entre les deux secteurs comparés. Le seuil de 10 % du test statistique représente le risque d'erreur, c'est-à-dire la probabilité de se tromper en concluant que le secteur public est en avance ou en retard alors qu'en réalité les deux secteurs sont à parité. Ainsi, dans le rapport, tout indice dont la précision ne permet pas de confirmer l'avance ou le retard du secteur public est clairement identifié comme indiquant la parité. Il ne faut donc pas se surprendre de constater qu'un indice légèrement différent de 100 puisse être considéré à parité.

La démarche suivie pour la méthode des coûts simulés ne permet pas de définir de façon quantitative la précision des résultats des rémunérations annuelle et globale. Par conséquent, les intervalles de confiance des indices salariaux guident l'interprétation des indices de la rémunération annuelle et de la rémunération globale pour cette méthode, le salaire comptant pour environ 70 % de la rémunération globale. Il est à noter que les salaires et les heures régulières de travail utilisés pour la méthode des coûts simulés sont les mêmes que ceux servant à la méthode des déboursés.

### Les employés couverts par la comparaison

L'Institut présente les résultats de sa comparaison sur l'état de la rémunération pour 74 emplois repères regroupés en quatre catégories d'emplois, soit: les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les employés d'entretien et service.

**Tableau 1**  
**Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères**  
**et des effectifs totaux du secteur public**

Catégories d'emplois	Effectifs emplois repères	Effectifs totaux secteur public	Effectifs couverts dans la comparaison
	Nbre	Nbre	%
Professionnels	6 608	24 683	27
Techniciens	7 029	27 343	26
Employés de bureau	31 379	38 804	81
Employés d'entretien et service	17 617	28 341	62
Autres employés <sup>a</sup>	—	108 416	—
<b>Total</b>	<b>62 633</b>	<b>227 587</b>	<b>28</b>

a Les autres employés comprennent les enseignants, les infirmières, les assistants techniques, les infirmières auxiliaires, les agents de la paix, etc.

Les emplois repères retenus couvrent un peu moins de 63 000 salariés du secteur public, soit 28 % des effectifs totaux de ce secteur<sup>4</sup>. Comme l'indique le tableau 1, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Ce sont les catégories des professionnels et des techniciens qui présentent la couverture la moins importante parmi

celles considérées dans la comparaison de l'I.R.I.R. En effet, les effectifs rattachés aux emplois repères de ces deux catégories couvrent respectivement 27 % et 26 % des effectifs totaux des catégories dans le secteur public. Les emplois repères de la catégorie «Employés de bureau» regroupent le plus d'effectifs par rapport aux effectifs totaux de cette catégorie, soit 81 %.

La comparaison au marché n'a pas été établie pour les emplois regroupant le reste des effectifs du secteur public (72 %). Certains d'entre eux pourraient éventuellement faire l'objet d'une enquête mais, pour un grand nombre de ces emplois se retrouvant dans les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, il n'y a pas de point de comparaison directe avec le reste du marché québécois.

4. Les données utilisées pour obtenir ces proportions visent seulement les employés réguliers (en équivalents à temps complet) et ne comprennent pas les cadres. Les données sur les effectifs totaux du secteur public ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor et couvrent la période du 1<sup>er</sup> juillet 1988 au 30 juin 1989. Les effectifs des emplois repères font référence en majorité à la même période.



## CHAPITRE I. La comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.)

Ce chapitre présente la comparaison de la rémunération globale des salariés du secteur public avec celle de l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.). Les résultats sont exposés en trois sections.

La première section porte sur la comparaison des salaires. Cet élément représente environ 70 % de la rémunération globale. Les deux autres sections font état des résultats relatifs à la rémunération globale des secteurs public et A.S.Q. calculés, d'une part, selon la méthode des déboursés et, d'autre part, suivant celle des coûts simulés. Chacune de ces deux sections comporte une analyse des avantages sociaux et conditions de travail offerts dans le secteur public et dans celui des autres salariés québécois. À cet effet, la section portant sur les déboursés fournit d'abord une analyse des heures régulières de travail dans les deux secteurs comparés, puis elle indique les coûts engagés par les employeurs de ces secteurs pour les divers éléments des avantages sociaux et conditions de travail. La section sur les coûts simulés présente quant à elle une analyse des différentes composantes de la rémunération globale. Il est à noter que, dans la présentation et l'analyse des résultats, la mention des années 1989 et 1990 fait référence à l'année d'enquête sur les salaires.

### 1. Les salaires

Cette section expose les résultats de la comparaison des salaires annuels moyens du secteur public avec ceux de l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.). Les résultats sont présentés en deux parties. La première est consacrée à l'ensemble des emplois repères ainsi qu'aux résultats par catégorie d'emplois. La seconde partie détaille les résultats associés à chacun des emplois repères en les regroupant selon les quatre catégories d'emplois retenues. Il est à noter que chaque indice salarial est doté d'une mesure de précision, l'intervalle de confiance, permettant de déterminer le statut de parité, de retard ou d'avance du secteur public<sup>5</sup>.

Avant d'entreprendre la présentation des résultats, il importe de mentionner que certains employés du secteur public ont, en 1990, obtenu des rajustements salariaux particuliers suite à la

révision des relativités internes<sup>6</sup>. Cette démarche de réévaluation des emplois qui s'inscrivait dans un contexte d'équité salariale hommes/femmes s'est, pour une large part, effectuée de façon paritaire. Les travaux ont cependant été orientés de façon à assurer l'équité salariale interne pour tous les emplois, qu'ils soient occupés majoritairement par des femmes ou par des hommes. Les salaires moyens de certains emplois repères peuvent donc, dans le secteur public, être plus élevés compte tenu des rajustements effectués qu'en l'absence de tels correctifs. Une analyse préliminaire des rajustements effectués dans le secteur public québécois a permis à l'I.R.I.R. de calculer des taux moyens de rajustement<sup>7</sup> pour les emplois repères visés de même que pour les catégories et l'ensemble des emplois repères. Par ailleurs, les salaires moyens recueillis chez les A.S.Q. peuvent également comprendre des rajustements d'équité salariale sans qu'il soit possible de les identifier. Ainsi, les références aux rajustements d'équité salariale dans le texte ne concernent que les correctifs apportés dans le secteur public québécois et ne doivent, en ce sens, être comprises qu'à titre d'informations complémentaires sur les résultats salariaux de ce secteur. L'Institut fait présentement des démarches afin d'obtenir, si elles existent, des données sur les rajustements d'équité salariale chez les A.S.Q.

#### 1.1. L'ensemble des emplois repères

Les salaires des employés du secteur public et des A.S.Q. sont à parité pour l'ensemble des emplois repères avec un indice de 100<sup>8</sup>. Les indices relatifs aux quatre catégories d'emplois et à l'ensemble des emplois repères<sup>9</sup> sont présentés à la figure 2. Il en ressort que la catégorie des professionnels présente une avance pour le secteur public par rapport au secteur A.S.Q. avec un indice de 95. Les indices salariaux pour les catégories «Techniciens» et «Employés de bureau» s'établissent respectivement à 102 et 101 et indiquent un retard du secteur public sur l'ensemble des A.S.Q. Pour leur part, les employés d'entretien et service des deux secteurs sont à parité avec un indice de 99.

5. L'encadré sur la méthodologie de la comparaison salariale à la fin de cette section fournit des informations complémentaires à ce sujet. Par ailleurs, le terme «indice» fait toujours référence à l'indice estimé, c'est-à-dire à celui calculé à partir des données de l'échantillon. Mais afin d'alléger le texte du rapport, l'I.R.I.R. s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif «estimé».

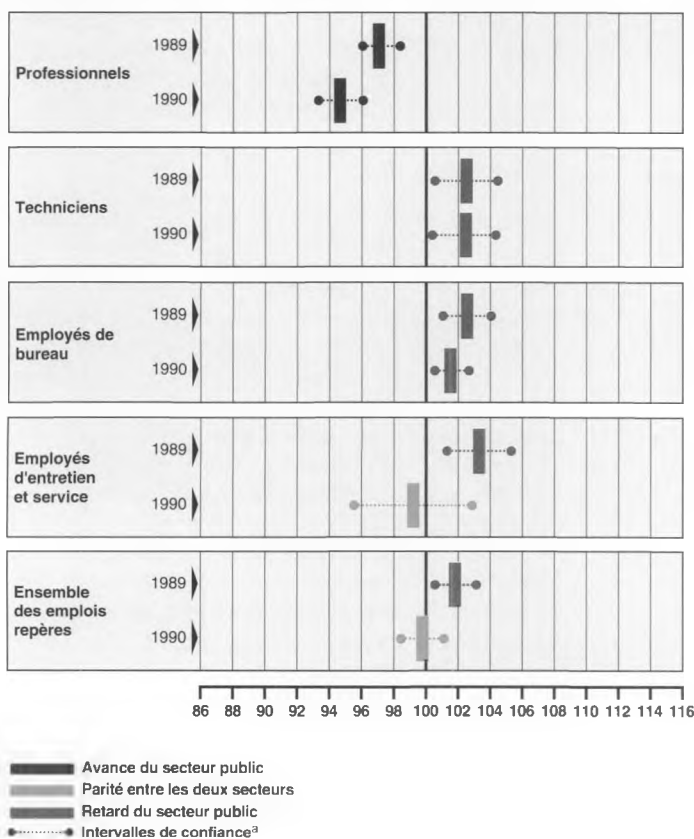
6. Les rajustements d'équité salariale ont été effectués à raison d'un maximum de 2,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 1990 et, s'il y a lieu, au 1<sup>er</sup> janvier 1991 également. Si ces rajustements ne permettent pas l'atteinte du taux de référence (taux d'équité salariale), le solde sera versé le 31 décembre 1991.

7. L'encadré sur la méthodologie de la comparaison salariale fournit des informations complémentaires à ce sujet.

8. Tous les indices de rémunération sont arrondis à l'unité près dans le texte et les tableaux afin d'alléger la présentation. Les indices arrondis à une décimale sont présentés en annexe.

9. L'annexe B présente les indices salariaux des emplois repères et des catégories d'emplois ainsi que les intervalles de confiance qui leur sont associés.

**Figure 2**  
Indices salariaux et intervalles de confiance,  
par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des  
emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs:  
A.S.Q./public (secteur public = 100)



L'analyse préliminaire des correctifs d'équité salariale appliqués aux emplois appariés aux emplois repères permet d'estimer le taux moyen de ces rajustements pour l'ensemble des emplois repères à un peu moins de 1 %. Selon les catégories, les taux moyens de rajustement varient par ailleurs d'environ 0,3 % à 1,1 %. Il est à noter, cependant, que ces résultats visent uniquement les employés des sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux pour toutes les catégories sauf celle des professionnels, d'autres ententes visant l'équité salariale devant intervenir. Quant à cette dernière catégorie, les rajustements d'équité couvrent principalement les employés professionnels de la fonction publique.

Une comparaison de ces résultats avec ceux de 1989 révèle que l'ensemble des emplois repères est passé d'un retard du secteur public en 1989 à la parité en 1990 (voir tableau 2). Par ailleurs,

**Tableau 2**  
Indices salariaux, par catégorie d'emplois et pour  
l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990,  
secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. 1990	Indice salariaux	
		1989	1990
Professionnels	11 %	97	95
Techniciens	11 %	102	102
Employés de bureau	50 %	102	101
Employés d'entretien et service	28 %	104	99*
Ensemble des emplois repères	100 %	102	100*

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

une seule catégorie d'emplois a changé de statut, soit celle des employés d'entretien et service. Elle est en effet passée d'un retard de 4 points de pourcentage en 1989 à la parité en 1990. Les trois autres catégories n'ont pas connu de changement de statut et les indices sont restés similaires. Ainsi, l'indice de la catégorie «Techniciens» est demeuré stable à 102. Pour la catégorie des employés de bureau, le retard demeure, l'indice étant de 102 en 1989 et de 101 en 1990. Finalement, chez les professionnels, l'avance du secteur public est restée sensiblement la même, l'indice passant de 97 à 95.

## 1.2. Les emplois repères de chaque catégorie d'emplois

Dans cette section, les salaires annuels moyens des employés du secteur public et des autres salariés québécois sont analysés pour les différents emplois repères. Il est à noter que, dans les figures de cette section, les emplois repères sont présentés selon l'ordre croissant des maximums des échelles salariales du secteur public<sup>10</sup>.

### 1.2.1. Les professionnels

La catégorie des professionnels est la seule où le secteur public est en avance sur l'ensemble des A.S.Q., avec un indice de 95<sup>11</sup>. Pour cette catégorie, le taux moyen des rajustements relatifs à l'équité salariale est, selon l'analyse préliminaire effectuée, d'environ 0,3 % et ce, en considérant principalement la fonction publique québécoise.

10. Les valeurs exactes des maximums des échelles salariales du secteur public sont fournies à l'annexe B.

11. Pour les professionnels de la fonction publique, l'I.R.I.R. a calculé un salaire moyen qui tient compte de l'entente intervenue à la mi-mars entre le gouvernement et le Syndicat de professionnels et professionnelles du gouvernement du Québec pour le renouvellement de leur convention collective. Cette majoration comprend le taux d'augmentation de base, soit 5,13 %, et s'il y a lieu, les rajustements d'équité salariale.

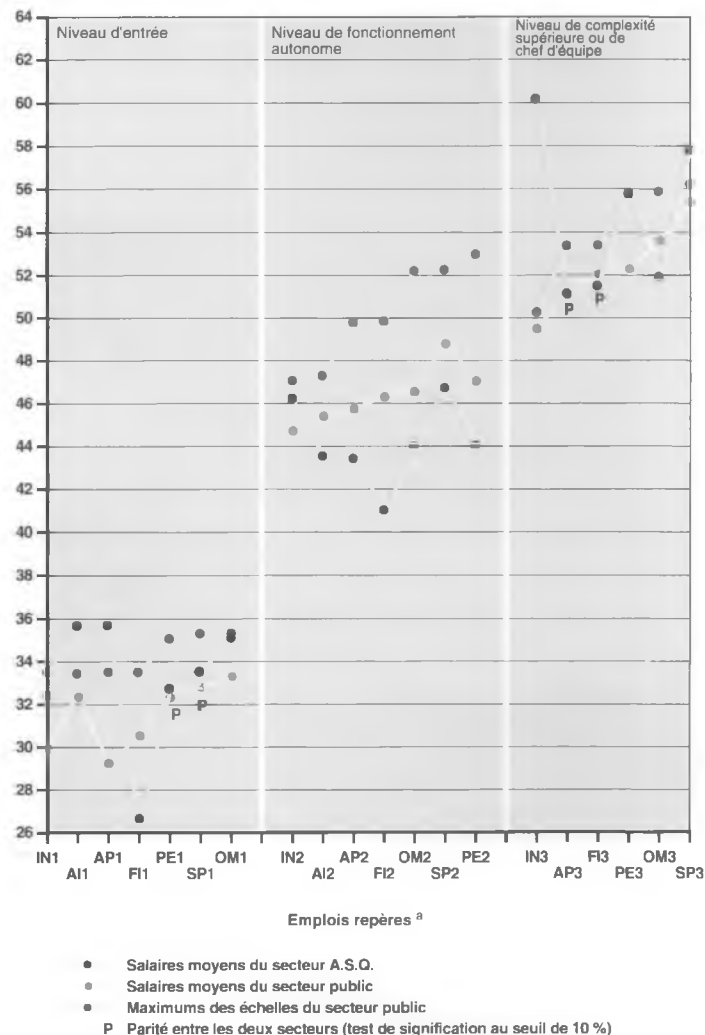
La figure 3 révèle que sur 20 emplois repères<sup>12</sup>, 8 présentent une avance du secteur public et 8 sont en retard. Les emplois en avance couvrent cependant 79 % des effectifs de la catégorie, ce qui explique en bonne partie l'avance constatée. Quant aux emplois présentant un retard du secteur public, ils regroupent 18 % des effectifs. Par ailleurs, seulement 4 emplois repères sont à parité, soit l'«Agent de la gestion du personnel 1» (PE1), le «Spécialiste en sciences physiques 1» (SP1), l'«Agent de l'approvisionnement 3» (AP3), et l'«Agent de la gestion financière 3» (FI3). Ces 4 emplois repères représentent seulement 3 % des effectifs.

Les emplois repères pour lesquels le secteur public est en avance se retrouvent principalement au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) de la catégorie. En effet, sur 7 emplois repères, 6 présentent une avance du secteur public, alors qu'un seul est en retard, soit l'«Ingénieur 2» (IN2)<sup>13</sup>. Au niveau 2, l'écart salarial le plus important en faveur du secteur public est celui de l'emploi repère «Agent de la gestion financière 2» (FI2). La différence s'établit à 5 300 \$ pour un indice de 89. Pour le niveau 2 de la catégorie des professionnels, l'indice s'établit à 95. Comme la totalité des emplois de ce niveau regroupe 85 % des effectifs de la catégorie, ces emplois ont donc un impact déterminant sur l'indice d'ensemble.

Au niveau 1, soit le niveau d'entrée chez les professionnels, le secteur public est en retard sur le secteur A.S.Q. pour 4 des 7 emplois repères. L'écart salarial le plus important en faveur du secteur A.S.Q. se retrouve à l'emploi repère «Agent de l'approvisionnement 1» (AP1) et s'établit à plus de 6 100 \$ pour un indice de 121. Pour l'ensemble des emplois de niveau 1, qui couvrent 5 % des effectifs, l'indice salarial s'établit à 102. Les emplois de ce niveau ne sont donc pas déterminants pour expliquer l'indice d'ensemble de la catégorie des professionnels.

Pour le niveau 3, soit le niveau de complexité supérieure ou de chef d'équipe<sup>14</sup>, l'indice est de

**Figure 3**  
Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Professionnels», en 1990 (en 000 \$)



Les maximums des échelles indiqués pour le niveau d'entrée (niveau 1) constituent uniquement des maximums d'appariement correspondant à l'échelon 7 de chacune des échelles.

Les maximums des échelles du niveau de complexité supérieure ou de chef d'équipe (niveau 3) sont basés sur le maximum des échelles, soit le 18<sup>e</sup> échelon, majoré de la prime de complexité supérieure.

<sup>a</sup> L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés.

12. L'emploi «Agent d'information 3» n'est pas présenté pour l'ensemble des A.S.Q., aucune donnée n'étant fournie pour cet emploi dans ce marché pour des motifs de confidentialité. Les données relatives à cet emploi sont par contre disponibles pour certains segments.

13. Pour le corps d'emploi «Ingénieur», il est à noter que la négociation salariale dans le secteur public n'est pas encore terminée au moment de la préparation de ce rapport: les salaires des ingénieurs du secteur public n'ont donc pas été ajustés suite à l'échéance de leur convention collective le 31 décembre 1988. Par contre, dans le calcul de l'indice moyen de la catégorie et de celui de l'ensemble des emplois repères, les taux de salaire du corps d'emploi «Ingénieur» ont été majorés de 4 % et 5,13 % pour uniformiser la comparaison.

14. Les salaires moyens des professionnels de niveau 3 du secteur public ne font référence qu'à la fonction publique, les données salariales pour le sous-secteur de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux n'étant pas disponible pour ces emplois.

103 et ces emplois couvrent 10 % des effectifs totaux de la catégorie. Sur 6 emplois repères, 3 présentent un retard salarial du secteur public sur les autres salariés québécois. Outre l'«Ingénieur 3», l'écart salarial le plus important entre les deux secteurs est de 3 500 \$ pour l'emploi repère «Agent de la gestion du personnel 3» (PE3), avec un indice de 107.

À titre indicatif, une analyse des salaires des ingénieurs rajustés des mêmes pourcentages d'augmentation de base que ceux reçus par les autres syndiqués du secteur public (soit 4 % et 5,13 %) a été effectuée. Cette analyse révèle que si de telles augmentations étaient accordées aux ingénieurs de niveau 1 du secteur public, ils seraient à parité avec ceux des A.S.Q., avec un indice de 103, plutôt qu'en retard de 12 points de pourcentage. Pour l'emploi «Ingénieur 2», l'effet est encore plus marqué quant au statut. Ainsi, avec un salaire rajusté, l'ingénieur de niveau 2 du secteur public ne serait plus en retard de 4 points de pourcentage mais plutôt en avance de 5 points de pourcentage sur l'«Ingénieur 2» du secteur A.S.Q. Quant au niveau 3, le retard demeure lorsque les salaires sont rajustés, mais une baisse de l'indice de 10 points de pourcentage est constatée.

L'écart entre le salaire moyen le plus élevé et le moins élevé (étendue de la distribution des salaires payés) est inférieur dans le secteur public à celui du secteur A.S.Q. (environ 7 400 \$ de différence). Le plus bas salaire moyen du secteur public est de 29 309 \$ pour l'«Agent de l'approvisionnement 1» (AP1), alors que, dans le secteur A.S.Q., le plus bas salaire est celui de l'«Agent de la gestion financière 1» (F11), avec 26 647 \$. Le salaire moyen le plus élevé se retrouve chez les A.S.Q. Il s'agit du salaire de l'emploi repère «Ingénieur 3» (IN3), qui est de 60 154 \$, alors que le salaire le plus élevé du secteur public est de 55 402 \$ pour le «Spécialiste en sciences physiques 3» (SP3).

Une comparaison des résultats de 1989 avec ceux de 1990 montre un changement de statut pour 7 emplois repères. Pour ces emplois, le secteur public a amélioré sa situation par rapport à celle du secteur A.S.Q. sauf pour l'«Agent de la gestion du personnel 3» (PE3), qui est passé de la parité à un retard du secteur public.

Des changements entre les deux années, autres que ceux relatifs au statut, peuvent être considérés comme significatifs lorsque les intervalles de confiance ne se recoupent pas. Ainsi, deux emplois repères ont conservé leur statut de retard du secteur public mais leur indice a connu des modifications importantes et significatives. L'indice de l'emploi «Agent d'information 1» (AI1) a subi une baisse de 9 points de pourcentage, passant de 120 à 111, qui s'explique par une hausse importante du salaire moyen dans le secteur public. D'autre part, pour l'emploi «Agent de l'approvisionnement 1» (AP1), le retard s'amplifie, l'indice passant de 105 à 121, soit une hausse de 16 points de

pourcentage, attribuable à une baisse du salaire moyen dans le secteur public et une hausse du salaire moyen dans le secteur A.S.Q.

En résumé, l'avance du secteur public pour les emplois repères de professionnels est concentrée dans les emplois de niveau 2 (fonctionnement autonome) où se trouvent 85 % des effectifs. C'est pour cette raison que l'indice de la catégorie confère l'avance au secteur public même si le nombre d'emplois repères en avance ou en retard est le même.

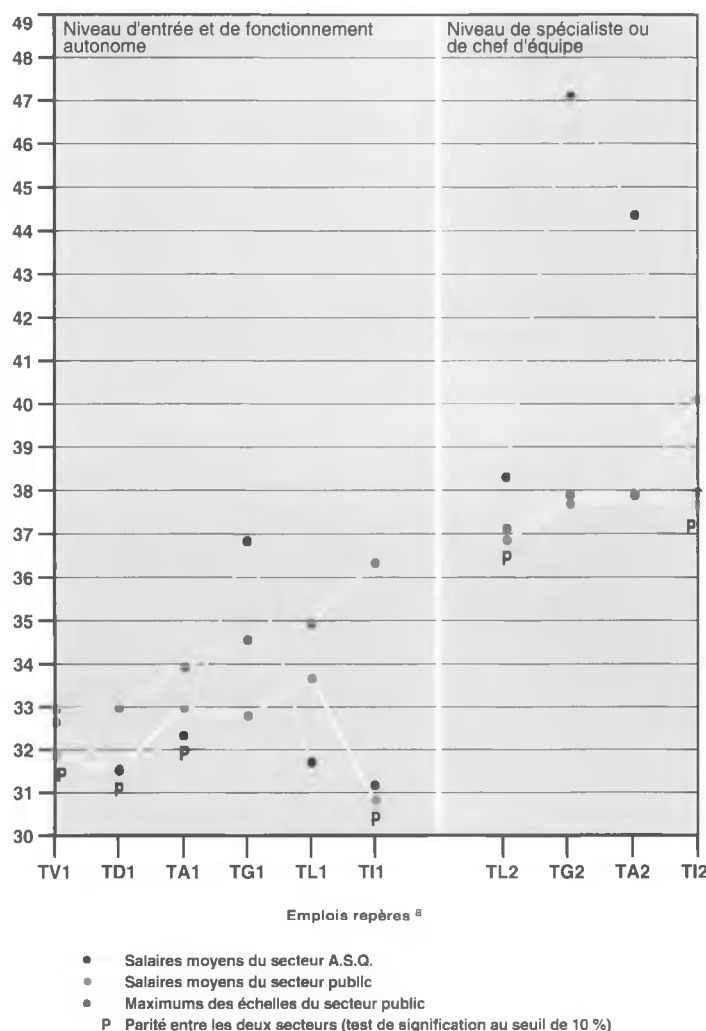
### 1.2.2. Les techniciens

Les salaires des techniciens du secteur public sont en retard sur ceux du secteur A.S.Q., l'indice s'établissant à 102. L'analyse préliminaire des rajustements relatifs à l'équité salariale dans le secteur public permet d'estimer le taux moyen de ceux-ci à 1,1 % pour les emplois repères de cette catégorie. Ces rajustements n'ont pas eu d'influence notable sur les résultats salariaux. Il faut rappeler cependant que, parmi les techniciens du secteur public, seuls ceux du sous-secteur de l'éducation et de celui de la santé et des services sociaux ont, au moment de la préparation de ce rapport, obtenu de tels rajustements. Le syndicat représentant les techniciens de la fonction publique poursuit quant à lui des discussions avec le gouvernement sur ce point.

La figure 4 montre que les salaires moyens des A.S.Q. sont supérieurs à ceux des employés du secteur public pour 3 emplois repères sur 10. Il s'agit des emplois: «Technicien en génie 1» (TG1), «Technicien en génie 2» (TG2) et «Technicien en arts appliqués et graphiques 2» (TA2) dont les indices respectifs sont de 113, 125 et 117. Ces emplois repères représentent 25 % du total des effectifs de la catégorie. Deux d'entre eux se trouvent au niveau de spécialiste ou chef d'équipe (niveau 2). Les écarts constatés pour ces trois emplois sont assez importants, allant jusqu'à près de 9 500 \$ pour le «Technicien en génie 2» (TG2). C'est le fort écart salarial pour ces trois emplois repères qui explique le retard du secteur public sur le secteur A.S.Q. chez les techniciens.

La parité salariale est par ailleurs constatée pour 6 des 10 emplois repères de la catégorie des techniciens. Au niveau 1 (niveau d'entrée et de fonctionnement autonome), 4 emplois repères sur 6 sont à parité. Ces 4 emplois couvrent 32 % des effectifs de la catégorie. Par ailleurs, au niveau 2 (niveau de spécialiste ou de chef d'équipe), 2 emplois repères sur 4 sont

**Figure 4**  
Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q. et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, catégorie «Techniciens», en 1990 (en 000 \$)



<sup>a</sup> L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés.

à parité. Il s'agit du «Technicien de laboratoire 2» (TL2) et du «Technicien en informatique 2» (TI2). Ces deux emplois regroupent seulement 9 % des effectifs de la catégorie. Le seul emploi repère présentant une avance du secteur public est celui de «Technicien de laboratoire 1» (TL1).

Les salaires les plus bas se retrouvent pour le même emploi repère dans les deux secteurs, soit celui de «Technicien en informatique 1» (TI1). Dans le secteur public, le salaire moyen pour cet emploi est de 30 849 \$ alors qu'il est de 31 196 \$ dans le secteur A.S.Q. Les dif-

férences les plus marquées entre les deux secteurs apparaissent pour des emplois repères de niveau 2. En effet, le salaire le plus élevé du secteur public est de 37 896 \$ pour le «Technicien en arts appliqués et graphiques 2» (TA2) alors que, dans le secteur A.S.Q., le salaire le plus élevé est de 47 169 \$ pour l'emploi repère «Technicien en génie 2» (TG2).

Pour les emplois repères de niveau 1, les salaires moyens du secteur public sont inférieurs au maximum de l'échelle correspondant et permettent une bonne perspective salariale. Par contre, 3 des 4 emplois repères de niveau 2 ont des salaires moyens très rapprochés du maximum de l'échelle correspondant. De plus, pour ces 3 emplois repères, les salaires moyens du secteur A.S.Q. sont supérieurs aux maximums des échelles du secteur public. Il est donc impossible aux titulaires de ces emplois dans le secteur public d'atteindre le niveau de salaire moyen des A.S.Q. et ce, même en recevant le salaire associé au maximum de leur échelle.

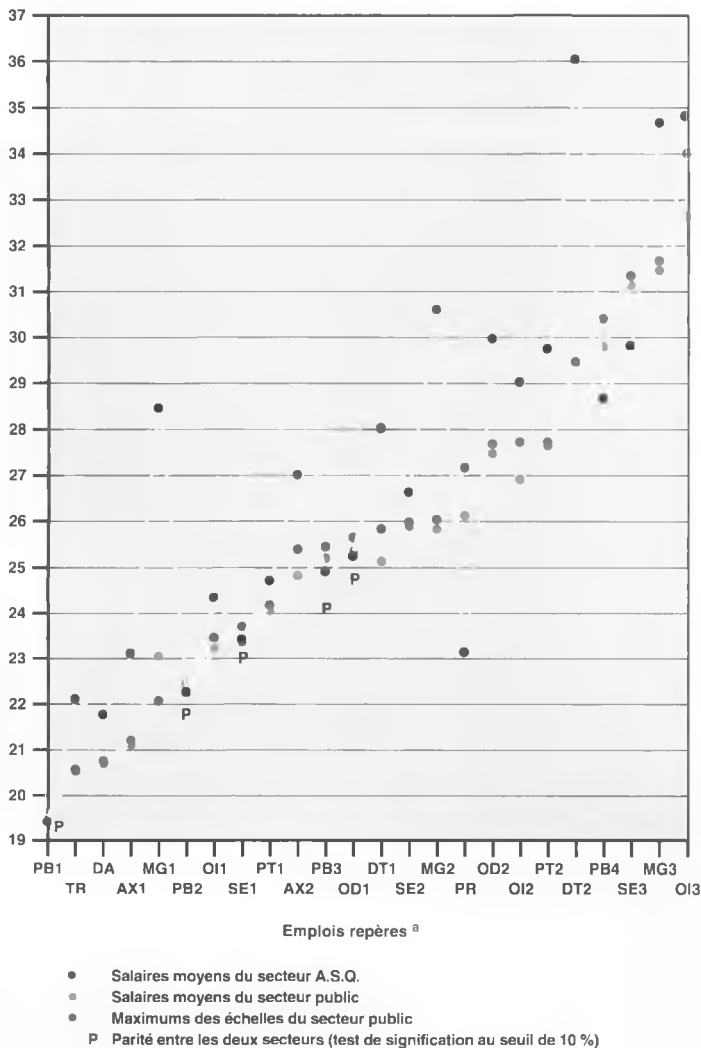
Une comparaison des résultats de 1990 avec ceux de 1989 montre un changement de statut pour 3 emplois repères. Ainsi, le «Technicien en audiovisuel» (TV1) et le «Technicien de laboratoire 2» (TL2) sont passés d'un retard du secteur public à une situation de parité. Le «Technicien de laboratoire 2» a bénéficié d'un rajustement moyen d'équité salariale d'environ 2,1 % dans le secteur public, ce qui peut expliquer son passage d'un retard à la parité. Par ailleurs, les deux secteurs sont maintenant à parité pour le «Technicien en informatique 2» (TI2) alors que le secteur public était en avance en 1989 pour cet emploi.

### 1.2.3. Les employés de bureau

Chez les employés de bureau, le secteur public accuse un retard salarial sur le secteur A.S.Q. avec un indice de 101. Pour cette catégorie, les rajustements relatifs à l'équité salariale dans le secteur public québécois sont, en moyenne, de 1 %. Tout comme pour les techniciens, les employés de bureau de la fonction publique n'ont pas encore bénéficié de tels rajustements, les discussions se poursuivant à cet effet au moment de la préparation de ce rapport.

La figure 5 révèle que ce retard du secteur public existe pour 16 des 24 emplois repères. Ces emplois repères couvrent 34 % des effectifs de la catégorie. Sur ces 16 emplois repères, 3 présentent des écarts salariaux d'environ 5 000 \$ et plus, soit les emplois repères

**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 1990 (en 000 \$)



L'emploi «Personnel de bureau 1» (PB1) est à taux unique dans le secteur public; aussi, seul le salaire moyen est présenté. L'emploi «Magasinier 1» (MG1) est à taux unique dans la fonction publique alors qu'il existe des échelles dans les deux autres sous-secteurs. Le maximum présenté est donc une moyenne pondérée des maximums des échelles pour les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

<sup>a</sup> L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés.

«Magasinier 1» (MG1), «Magasinier 2» (MG2) et «Dessinateur traceur 2» (DT2), ce qui se traduit par des indices allant de 119 à 124. L'impact de ces écarts importants sur l'indice de la catégorie est cependant négligeable car ces emplois ne représentent que 6 % des effectifs.

Par ailleurs, les secteurs public et A.S.Q. sont à parité pour 5 emplois repères. Il s'agit des

emplois «Personnel de bureau 1» (PB1), «Personnel de bureau 2» (PB2), «Personnel de bureau 3» (PB3), «Sténo-secrétaire 1» (SE1) et «Opérateur de duplicateur offset 1» (OD1). Ces 5 emplois repères représentent 56 % des effectifs appariés de la catégorie. Un de ceux-ci, l'emploi repère «Personnel de bureau 3» (PB3), regroupe à lui seul plus de 28 % des effectifs de la catégorie.

Les seuls emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont plus élevés que ceux du secteur A.S.Q. sont les emplois de «Préposé aux renseignements» (PR), «Personnel de bureau 4» (PB4) et «Secrétaire principale 3» (SE3). Ces emplois repères représentent 11 % des effectifs. C'est l'emploi repère «Préposé aux renseignements» (PR) qui montre l'avance du secteur public la plus importante de la catégorie avec une différence salariale d'environ 3 000 \$ (pour un indice de 89).

La différence entre le salaire moyen le plus élevé et le moins élevé est inférieure dans le secteur public, soit 13 016 \$ contre 16 637 \$ dans le secteur A.S.Q. Les salaires les plus bas sont presque identiques pour les deux secteurs, soit 19 603 \$ dans le secteur public et 19 409 \$ dans le secteur A.S.Q.; ils concernent, dans les deux cas, l'emploi repère «Personnel de bureau 1» (PB1). Quant au salaire moyen le plus élevé, il s'établit à 36 046 \$ chez les A.S.Q. pour l'emploi «Dessinateur traceur 2» (DT2) alors qu'il est de 32 619 \$ dans le secteur public pour l'emploi «Opérateur en informatique 3» (OI3).

Par ailleurs, pour 16 emplois repères sur 23<sup>15</sup>, les salaires moyens du secteur public sont très rapprochés des maximums des échelles correspondants. Seuls 6 emplois repères présentent un certain écart entre les salaires moyens et les maximums des échelles. L'emploi «Magasinier 1» (MG1), qui est à taux unique dans la fonction publique, a un salaire moyen plus élevé que le maximum de l'échelle car ce dernier représente une moyenne des maximums applicables dans les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Pour 15 des 16 emplois repères où le secteur public est en retard sur le secteur A.S.Q., leurs titulaires dans le secteur public ne peuvent atteindre le niveau de salaire moyen des autres salariés québécois même en recevant le salaire associé au maximum de leur échelle.

Par rapport aux données de 1989, seuls 2 emplois repères ont changé de statut en 1990.

15. L'emploi «Personnel de bureau 1» (PB1) est à taux unique. Aussi, les maximums des échelles du secteur public ne sont présentés que pour 23 emplois repères (plutôt que 24).

Les emplois repères «Personnel de bureau 2» (PB2) et «Opérateur de duplicateur offset 1» (OD1) sont passés d'un statut de retard (indices respectifs de 102 et 105) à une parité. Il est à noter que l'emploi «Personnel de bureau 2» a obtenu, dans le secteur public, un rajustement moyen d'environ 2,5 %, relativement à l'équité salariale. Cela peut expliquer son passage d'un retard à une parité salariale.

Par ailleurs, des changements significatifs sont observés pour certains emplois repères. Ainsi, pour l'emploi «Secrétaire principale 3» (SE3), l'avance du secteur public s'est accentuée avec un indice qui est passé de 97 en 1989 à 95 en 1990. De plus, les emplois «Préposé aux télécommunications 1» (PT1) et «Préposé aux télécommunications 2» (PT2) ont connu une baisse particulièrement substantielle de leur indice (respectivement de 110 à 103 et de 127 à 108) causée par l'effet combiné d'une hausse importante du taux de salaire moyen dans le secteur public et d'une baisse du salaire moyen dans le secteur A.S.Q.

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

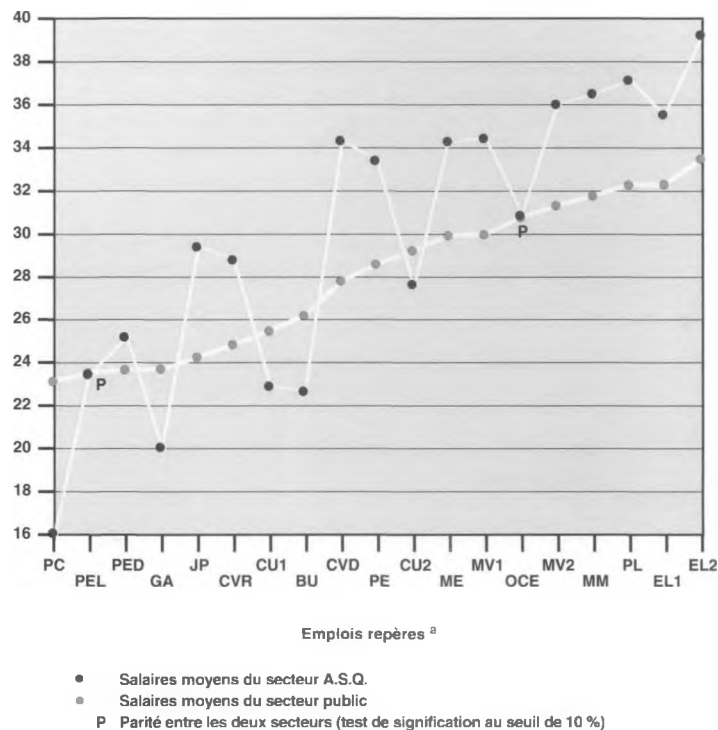
Les salaires moyens des employés d'entretien et service sont à parité entre le secteur public et le secteur A.S.Q. avec un indice de 99. Le taux moyen de rajustement relatif à l'équité salariale dans le secteur public est d'environ 0,8 % pour les emplois repères de cette catégorie. Il faut rappeler que les rajustements effectués dans cette catégorie ne visent que les employés des sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

La figure 6 permet de constater que, pour 12 emplois repères sur 19, le secteur A.S.Q. offre des salaires moyens supérieurs à ceux du secteur public. Pour ces 12 emplois repères, 11 présentent des indices variant de 110 à 123 avec des écarts de 3 200 \$ à 6 500 \$. L'ensemble des emplois où le secteur public est en retard couvre 45 % des effectifs.

Le salaire moyen le plus élevé du secteur public est de 33 504 \$ pour l'emploi repère «Électricien d'entretien 2» (EL2). Il est dépassé par le salaire de 8 emplois repères du secteur A.S.Q. s'échelonnant de 34 281 \$ à 39 249 \$.

Les deux secteurs sont à parité pour deux emplois repères, soit «Préposé entretien ménager léger» (PEL) et «Ouvrier certifié d'entretien» (OCE). Par ailleurs, 5 des emplois repères de la catégorie présentent une avance du secteur public sur le secteur A.S.Q., soit ceux de «Préposé cuisine/caféteria» (PC),

**Figure 6**  
Salaires moyens des secteurs public et A.S.Q., par emploi repère, catégorie «Employés d'entretien et service», en 1990 (en 000 \$)



Les employés d'entretien et service du secteur public sont rémunérés selon des taux uniques; aussi, seuls les salaires moyens sont présentés.

<sup>a</sup> L'annexe B présente la liste des emplois repères correspondant aux codes utilisés.

«Gardien» (GA), «Cuisinier 1» (CU1), «Buandier» (BU) et «Cuisinier 2» (CU2). Ces emplois couvrent 34 % des effectifs de la catégorie. Il est à noter que 4 de ces 5 emplois repères présentent les salaires moyens les plus bas du secteur A.S.Q. et parmi les plus faibles du secteur public, la seule exception étant l'emploi «Cuisinier 2» (CU2). Cet emploi a, par ailleurs, bénéficié d'un rajustement moyen d'équité salariale d'environ 2,4 % dans le secteur public québécois.

L'étendue des salaires moyens est plus grande dans le secteur A.S.Q. que dans le secteur public. Elle s'établit, dans le secteur A.S.Q., à plus du double de celle du secteur public (respectivement 23 239 \$ et 10 374 \$). De façon générale, les emplois repères présentant une avance du secteur public se situent parmi les moins bien payés (moins de 30 000 \$), alors que le secteur A.S.Q. concentre son avance dans les emplois les mieux rémunérés de la catégorie.



Une comparaison entre les résultats de 1989 et ceux de 1990 permet de constater qu'aucun emploi repère n'a changé de statut. Par contre, 3 emplois repères présentent des changements significatifs. Ces trois emplois sont ceux de «Préposé cuisine/caféteria» (PC), «Menuisier d'entretien 1» (ME) et «Électricien d'entretien 1» (EL1). Leurs indices sont respectivement passés de 91 à 69, de 119 à 115 et de 113 à 110. Dans le cas de l'emploi «Préposé cuisine/caféteria» (PC), la forte baisse de l'indice s'explique par une diminution très substantielle du salaire moyen chez les A.S.Q. (près de 20 %). Cet emploi regroupe 20 % des effectifs de la catégorie et présente l'écart salarial le plus important entre les deux secteurs. Il a donc une certaine influence sur l'indice d'ensemble. Il faut cependant mentionner que sa cote de qualification est «faible»<sup>16</sup>.

### 1.3. La synthèse des résultats selon les statuts comparatifs

Cette section présente une analyse des emplois repères en considérant à la fois leur statut comparatif (parité, avance ou retard du secteur public) et le poids relatif des effectifs du secteur public qu'ils regroupent.

Le tableau 3 révèle que pour 39 emplois repères sur 73, les salaires moyens du secteur public sont en retard sur ceux des A.S.Q. Ces emplois repères comptent pour 34 % des effectifs. Les deux secteurs sont à parité pour 17 des emplois repères appariés. Cette parité touche 39 % des effectifs couverts. Le secteur public est en avance sur les A.S.Q. pour 17 emplois repères qui regroupent 27 % des effectifs.

Une comparaison avec les résultats de 1989 montre qu'en 1990 il y a moins d'emplois repères pour lesquels le salaire du secteur public est inférieur à celui du secteur A.S.Q., les emplois repères en retard passant de 48 à 39. Par contre, le secteur public est en avance pour sensiblement le même nombre d'emplois, soit 17 en 1990 par rapport à 16 en 1989. Le nombre d'emplois à parité a quant à lui augmenté, passant de 10 en 1989 pour se retrouver à 17 en 1990.

L'analyse selon les catégories d'emplois montre que le secteur public est en retard sur le secteur A.S.Q. pour plus de la moitié des emplois repères dans les catégories «Employés de bureau» et «Employés d'entretien et service».

**Tableau 3**  
Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux du secteur A.S.Q., par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères

Catégories d'emplois	Avance secteur public	Parité	Retard secteur public	Emplois repères utilisés	Total emplois repères
Professionnels	8	4	8	20	21
Techniciens	1	6	3	10	10
Employés de bureau	3	5	16	24	24
Employés d'entretien et service	5	2	12	19	19
Ensemble des emplois repères	17	17	39	73	74

La catégorie des professionnels présente le même nombre d'emplois ayant un retard et une avance du secteur public (8 emplois repères), alors que celle des techniciens a la plus grande proportion d'emplois à parité.

Lorsqu'ils sont mis en parallèle avec ceux du Sixième rapport (1989), les résultats de 1990 relatifs à la catégorie des professionnels montrent une augmentation de l'avance du secteur public. En effet, les emplois présentant une avance du secteur public passent de 6 à 8 alors que les emplois à parité passent de 2 à 4. Pour sa part, la catégorie des techniciens voit le nombre d'emplois à parité entre les deux secteurs augmenter entre 1989 et 1990. Alors qu'il était de 3 en 1989, ce nombre est maintenant de 6. La catégorie des employés d'entretien et service conserve, pour sa part, le même portrait qu'en 1989.

En conclusion, 34 % des effectifs du secteur public se trouvent dans les 39 emplois repères où le secteur public est en retard. Le reste des effectifs se répartit à raison de 39 % dans les 17 emplois à parité et 27 % dans les 17 emplois où le secteur public est en avance.

16. 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 sur les salaires traite de la qualification des emplois.



## Les sources et la méthodologie

Les données relatives aux 74 emplois repères utilisés pour la comparaison proviennent de l'enquête sur la rémunération globale des emplois repères au Québec (1990) du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (C.R.S.M.T.) du ministère du Travail. Les différents emplois repères retenus ou non sont énumérés à l'annexe B.

L'enquête du C.R.S.M.T. couvre l'ensemble du marché du travail québécois pour les établissements de 200 employés et plus. Ces établissements se trouvent dans tous les secteurs d'activité économique sauf ceux mentionnés dans la section sur les orientations méthodologiques et représentent les diverses régions géographiques du Québec. De plus, les données portent sur des emplois tant syndiqués que non syndiqués. L'enquête du C.R.S.M.T. dispose d'un échantillon aléatoire stratifié qui permet d'établir diverses statistiques et de fournir de l'information sur la précision des résultats. 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.

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 fournis. Par contre, les maximums des échelles du secteur A.S.Q. n'ont pas été retenus car les données disponibles excluent les maximums-mérite accordés au-delà du maximum normal.

Dans les figures présentant les courbes de salaires moyens, les emplois repères sont classés selon l'ordre croissant des maximums des échelles du secteur public. Ce rangement tend ainsi à refléter la structure salariale du secteur public.

## Données et périodes de référence

Les données du C.R.S.M.T. sur les salaires moyens pour les autres salariés québécois (A.S.Q.) de toutes catégories reflètent la situation au 1er juillet 1990. Celles relatives au secteur public sont, pour les catégories «Techniciens», «Employés de bureau» et «Employés d'entretien et service», basées sur les échelles salariales de 1990 et comprennent, en plus du taux d'augmentation de base, les rajustements relatifs à l'équité salariale négociés dans les sous-secteurs de l'éducation et de

la santé et des services sociaux. Quant aux professionnels du secteur public, les données du C.R.S.M.T. renvoient aux échelles de 1990 pour les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Pour les professionnels de la fonction publique, les données concernant les échelles de 1990 ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor<sup>17</sup>. Comme pour les autres catégories d'emplois, certains rajustements d'équité salariale ont été négociés. Ainsi, les salaires des professionnels de la fonction publique ont été rajustés pour tenir compte des nouvelles échelles salariales qui comprennent à la fois l'augmentation de base de 5,13 % et, pour certains emplois repères, des correctifs liés à l'équité salariale.

Un corps d'emploi fait cependant exception, soit celui des ingénieurs. En effet, les ingénieurs du secteur public sont les seuls pour lesquels aucun règlement n'est intervenu depuis l'expiration de leur convention collective le 31 décembre 1988. Les taux de salaires utilisés dans la comparaison par emploi repère sont donc ceux de 1988. Par contre, dans le calcul de l'indice moyen de la catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, les taux de salaire du corps d'emploi «Ingénieur» ont été majorés de 4 % et 5,13 % afin d'uniformiser la comparaison.

Les effectifs de la catégorie «Professionnels» de la fonction publique sont ceux en poste au 27 juin 1990. Les données fournies par le C.R.S.M.T. concernant les catégories «Techniciens», «Employés de bureau» et «Employés d'entretien et service» de la fonction publique couvrent les effectifs réguliers en équivalents à temps complet pour la période 1988-1989. Dans les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, les effectifs sont, pour l'ensemble des catégories, ceux de 1988-1989.

En ce qui concerne la catégorie des professionnels du secteur public, les données salariales du C.R.S.M.T. et du Secrétariat du Conseil du trésor couvrent les trois sous-secteurs pour les niveaux 1 et 2 de l'enquête. Pour le niveau 3 de l'enquête, seules les données relatives à la fonction publique sont fournies par le C.R.S.M.T. Les données utilisées tiennent compte des salaires moyens et des primes versées (complexité supérieure et chef d'équipe).

17. L'entente pour le renouvellement de la convention collective des professionnels du gouvernement du Québec est intervenue à la mi-mars 1991.

Par ailleurs, les maximums des échelles indiqués pour les emplois professionnels de niveau 1 (niveau d'entrée) constituent uniquement des maximums d'appariement. En fait, les professionnels du secteur public sont rémunérés selon des échelles sans grade; mais pour son enquête, le C.R.S.M.T. apparie au niveau 1 les emplois rémunérés selon les échelons 1 à 7 des échelles salariales. L'échelon 7 de chacune des échelles fait donc office de maximum pour le niveau 1 de la catégorie aux fins de représentation graphique. Le salaire du 18e échelon représente le maximum des échelles pour le niveau de fonctionnement autonome (niveau 2). Le niveau 3 correspond, pour le secteur public, au maximum de l'échelle (18e échelon) majoré de la prime de complexité supérieure (7 %), sauf pour le corps d'emploi «Agent de la gestion du personnel» qui est majoré de la prime de chef d'équipe de 5 %.

rectifs applicables s'il y a lieu au 1er janvier et au 31 décembre 1991. Ainsi l'Institut devra-t-il tenir compte de cette réalité dans ses prochains rapports sur ses constatations.

#### Qualification des données

Pour chacun des emplois repères, les données salariales 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 salariales retenues pour un emploi repère sont qualifiées de «faibles», des réserves sont émises dans le texte quand l'interprétation des résultats est susceptible d'en être affectée. À cet égard, il faut noter que la qualification des données salariales ne met pas en cause les statuts comparatifs établis. L'annexe B présente les cotes de qualification pour chacun des emplois repères.

#### Rajustements d'équité salariale

À partir des données transmises par le C.R.S.M.T. et le Secrétariat du Conseil du trésor, l'Institut a effectué une première analyse permettant une estimation des pourcentages moyens de rajustement relatif à l'équité salariale dans le secteur public québécois. Pour ce faire, les écarts entre les échelles salariales de 1990 et celles de 1989 sont d'abord calculés pour chacun des emplois appariés aux emplois repères. De ces écarts sont déduites les augmentations non reliées à l'équité salariale (comme l'augmentation de base de 5,13 % et certains rajustements apportés aux échelles des professionnels suite à la révision de la classification). La résultante constitue ainsi l'augmentation reliée à l'équité salariale. Par la suite, une moyenne pondérée par les effectifs des différents emplois appariés est calculée afin d'obtenir le taux moyen de rajustement relatifs à l'équité pour chaque emploi repère. De la même façon, une pondération est effectuée pour calculer les taux moyens de rajustement des catégories et de l'ensemble des emplois repères.

Il faut rappeler que les taux moyens de rajustement mentionnés dans le texte sont préliminaires, l'Institut poursuivant son étude à ce sujet. D'ailleurs, les correctifs déjà appliqués ne concernent que les employés des sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux pour toutes les catégories sauf les professionnels. Pour cette dernière catégorie, les rajustements d'équité visent principalement les employés de la fonction publique. En outre, les modalités de rajustement prévoyaient des cor-

## 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 présente une analyse des résultats du calcul de la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères et la deuxième traite de chacune des catégories d'emplois. Les résultats détaillés en valeur monétaire et les indices par emploi repère sont présentés à l'annexe C. La troisième partie étudie les différents emplois repères par catégorie selon leur statut comparatif. La quatrième partie de la section présente une analyse des heures régulières de travail par catégorie d'emplois pour le secteur public et celui des autres salariés québécois (A.S.Q.). Suit une comparaison de l'importance relative des divers avantages sociaux et conditions de travail pour les secteurs public et A.S.Q.

La méthodologie utilisée permet de déterminer de façon quantitative la précision des résultats de la rémunération annuelle et de la rémunération globale de même que de ceux relatifs aux heures régulières de travail. Ainsi, tout comme l'indice salarial, les indices des rémunérations annuelle et globale sont dotés d'un intervalle de confiance qu'il est possible de voir à la figure 6. En plus d'être utilisées pour déterminer le statut de parité ou non, les mesures de précision interviennent lorsque l'Institut tente d'établir l'importance des différences entre ces trois indices de rémunération. En effet, les valeurs des indices ne sont déclarées différentes entre elles que lorsque les intervalles de confiance ne se recoupent pas.

### 2.1. L'ensemble des emplois repères

L'indice de la rémunération globale, calculée par la méthode des déboursés, révèle une avance du secteur public de 5 points de pourcentage par rapport au secteur A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères. D'après les résultats de 1989 (Sixième rapport), la valeur de l'indice était de 97.

Le salaire constitue l'élément principal de la rémunération globale; il compte pour environ 70 % de celle-ci. Comme cela a été constaté à la section précédente, l'indice salarial pour l'ensemble des emplois repères traduit une pa-

**Tableau 4**  
Indices de rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Indices salariaux		Indices de la rémunération annuelle		Indices de la rémunération globale	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990
<b>Professionnels</b>	97	95	99*	97	95	92
<b>Techniciens</b>	102	102	102*	103*	97*	96
<b>Employés de bureau</b>	102	101	103	102*	98*	97
<b>Employés d'entretien et service</b>	104	99*	100*	98*	96	94
<b>Ensemble des emplois repères</b>	102	100*	101*	100*	97	95

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

rité entre les deux secteurs. Le tableau 4 montre les indices pour chacune des catégories et pour l'ensemble des emplois repères selon les salaires, la rémunération annuelle et la rémunération globale.

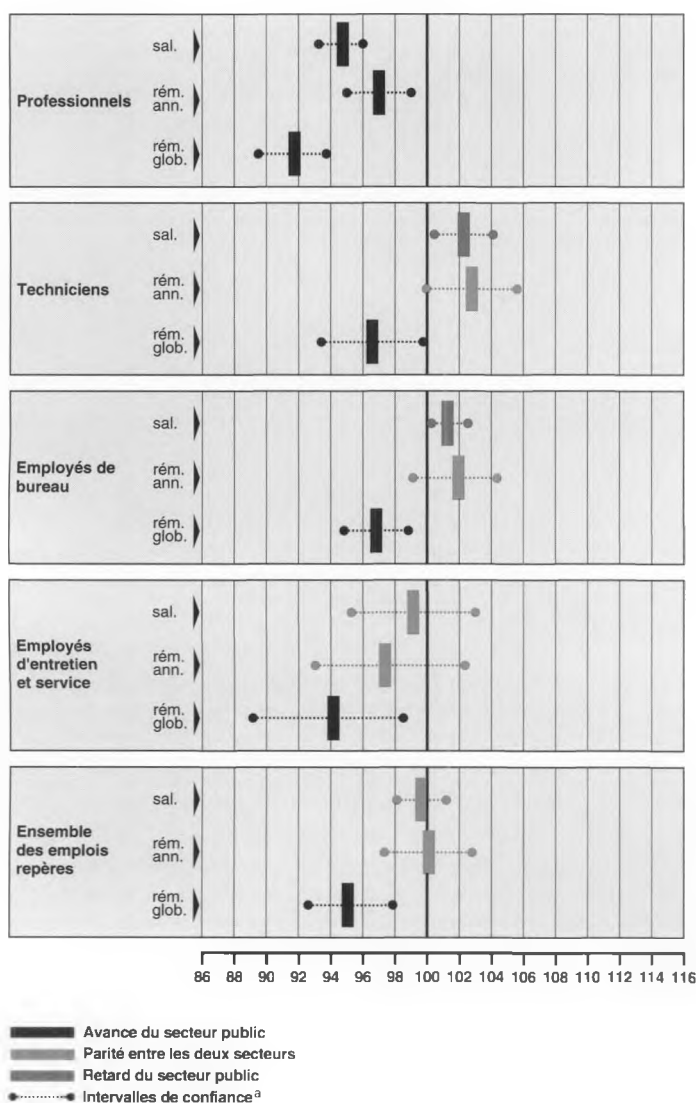
Les deux secteurs sont également à parité sur le plan de la rémunération annuelle. L'indice, évalué à 100, est similaire à celui présenté dans le Sixième rapport qui s'établissait à 101. Ainsi, la parité constatée tant sur le plan salarial que sur celui de la rémunération annuelle traduit l'équivalence des dépenses consacrées aux avantages sociaux dans les deux secteurs comparés.

L'indice de la rémunération globale est évalué à 5 points de pourcentage de moins que l'indice salarial. Le passage de la parité salariale à une avance du secteur public pour la rémunération globale (voir figure 7) est donc principalement attribuable au nombre inférieur d'heures de présence au travail dans le secteur public. Il est à noter, entre autres, que la durée de travail dans le secteur public est moindre, généralement parce que les heures régulières de travail y sont moins nombreuses. Les données sur les heures régulières de travail sont présentées à la section 2.4.

### 2.2. Les catégories d'emplois

L'avance du secteur public en matière de rémunération globale se retrouve dans toutes les catégories d'emplois. Cela diffère des résultats de 1989 où seules les catégories des pro-

**Figure 7**  
**Indices de rémunération et intervalles de confiance,**  
**méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et**  
**pour l'ensemble des emplois repères, secteurs:**  
**A.S.Q./public (secteur public = 100)**



professionnels et des employés d'entretien et service présentaient une avance du secteur public. Pour la rémunération annuelle, il y a parité entre les deux secteurs pour toutes les catégories sauf celle des professionnels qui est la seule où le secteur public est en avance. Ces résultats diffèrent de ceux de 1989 pour les professionnels qui sont passés de la parité à une avance du secteur public et pour les employés de bureau où le secteur public est passé d'un

retard à la parité. Les indices de la rémunération globale sont de 4 à 7 points de pourcentage inférieurs à ceux de la rémunération annuelle selon les catégories.

Pour l'ensemble des emplois repères de la catégorie des professionnels, l'avance du secteur public sur le plan de la rémunération globale est de 8 points de pourcentage, soit 3 de plus qu'en 1989. Cette catégorie présente l'avance du secteur public la plus marquée pour la rémunération globale et les salaires. L'écart de 5 points entre l'indice de la rémunération annuelle et l'indice de la rémunération globale résulte du nombre inférieur d'heures de présence au travail dans le secteur public. Cette catégorie est la seule pour laquelle l'ensemble des emplois repères y appartenant présente une avance du secteur public pour les trois indices de rémunération.

Pour les catégories des techniciens et des employés de bureau, les indices de la rémunération globale révèlent une avance du secteur public. Cela diffère des résultats de 1989 alors que pour ces deux catégories les secteurs public et A.S.Q. étaient à parité. Il est à noter que les indices salariaux révèlent ici un retard du secteur public sur le secteur A.S.Q. Le passage du retard salarial du secteur public à une avance pour la rémunération globale s'explique par la prise en compte des avantages sociaux et des conditions de travail. Par ailleurs, c'est dans la catégorie des techniciens que se retrouve la plus grande différence entre l'indice de la rémunération annuelle et l'indice de la rémunération globale (7 points). Tout comme pour les professionnels, cet écart résulte du nombre d'heures de présence au travail moindre dans le secteur public.

Chez les employés d'entretien et service, l'indice de la rémunération globale indique une avance du secteur public de 6 points de pourcentage, soit 2 de plus qu'en 1989. Tout comme en 1989, l'indice de la rémunération annuelle établit la parité entre les deux secteurs. Par contre, l'indice salarial qui, en 1989, montrait un retard du secteur public indique maintenant la parité des deux secteurs. Il est à noter que la position relative des trois indices de rémunération pour cette catégorie est similaire à celle de l'ensemble des emplois repères.

### 2.3.

#### La synthèse des résultats selon les statuts comparatifs

Cette section présente une analyse des emplois repères en considérant à la fois leur statut com-

**Tableau 5**

**Nombre d'emplois repères pour lesquels la rémunération globale du secteur public est en avance, à parité ou en retard par rapport à celle du secteur A.S.Q., par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères**

Catégories d'emplois	Avance secteur public	Parité	Retard secteur public	Emplois repères utilisés	Total emplois repères
Professionnels	10	6	4	20	21
Techniciens	3	5	2	10	10
Employés de bureau	5	15	4	24	24
Employés d'entretien et service	5	4	10	19	19
Ensemble des emplois repères	23	30	20	73	74

paratif (avance, parité ou retard du secteur public) et le poids des effectifs du secteur public qu'ils regroupent.

Le tableau 5 révèle que pour 30 emplois repères sur 73, il y a parité entre les deux secteurs. Ces emplois couvrent 42 % des effectifs. L'avance du secteur public pour la rémunération globale est constatée dans 23 emplois repères qui regroupent cependant 48 % des effectifs. Enfin, le retard du secteur public se retrouve dans 20 emplois repères couvrant seulement 10 % des effectifs.

La comparaison avec les résultats du Sixième rapport montre une diminution du nombre d'emplois repères pour lesquels le secteur public présente un retard sur le secteur A.S.Q. En effet, de 26 emplois repères où le secteur public montrait un retard en 1989, ce nombre est passé en 1990 à 20. Le nombre d'emplois où le secteur public est à parité et en avance a respectivement augmenté de 2 et 3. Il faut rappeler que l'ensemble des emplois repères en 1990 compte, pour des raisons de confidentialité, un emploi repère de moins qu'en 1989.

L'analyse selon les catégories d'emplois révèle que c'est dans la catégorie des professionnels que se trouve le pourcentage le plus élevé d'emplois repères où le secteur public est en avance, soit 50 % (10 emplois repères sur 20). Pour la catégorie des techniciens, la répartition en pourcentage des emplois repères selon leur statut comparatif est similaire à celle de l'ensemble des emplois repères. C'est dans la

catégorie des employés de bureau que le pourcentage d'emplois repères à parité est le plus élevé, soit 62 % (15 emplois repères sur 24). Par ailleurs, cette même catégorie a la proportion la plus faible d'emplois repères où le secteur public est en retard, soit 17 %. Le pourcentage le plus élevé d'emplois repères où il y a retard du secteur public se retrouve dans la catégorie «Employés d'entretien et service», 53 % des emplois repères ayant ce statut. C'est également pour cette dernière catégorie que le pourcentage d'emplois repères à parité est le plus bas avec 21 %.

En comparaison avec les résultats du Sixième rapport, les catégories «Employés de bureau» et «Professionnels» sont celles qui présentent le portrait le plus différent. En effet, le retard du secteur public qui était manifeste pour 10 emplois repères de la catégorie «Employés de bureau» en 1989 ne l'est plus que pour 4 en 1990. Le nombre d'emplois repères de cette catégorie pour lesquels il y a parité entre les deux secteurs est passé de 9 en 1989 à 15 en 1990. Pour la catégorie des professionnels, le nombre d'emplois repères où le secteur public est en avance est passé de 6 en 1989 à 10 en 1990 alors que le nombre d'emplois repères à parité a diminué presque de moitié, 6 emplois repères ayant ce statut en 1990 comparative-ment à 11 en 1989.

## 2.4. Les heures régulières de travail

Cette section comporte une analyse des heures régulières de travail dans les secteurs public et A.S.Q. Les sections précédentes ont permis de voir le rôle important que les heures régulières de travail jouent dans l'avance du secteur public pour la rémunération globale. En effet, pour l'ensemble des emplois repères, c'est principalement la prise en compte des heures de présence au travail qui fait passer la parité constatée pour les salaires en une avance du secteur public pour la rémunération globale. Les heures de présence au travail sont déterminées en déduisant les heures chômées et payées des heures régulières de travail qui ont été préalablement ajustées pour les variations saisonnières (horaire d'été).

Les résultats sont présentés sur une base hebdomadaire. Comme pour les autres indices, des intervalles de confiance permettent de déterminer le statut de parité, d'avance ou de retard du secteur public<sup>18</sup>.

18. Il est à noter que, pour cette composante de la rémunération globale, une avance du secteur public doit être interprétée comme un nombre d'heures moindre dans ce secteur comparativement au secteur A.S.Q. et vice versa pour un retard.

Le tableau 6 montre que, pour l'ensemble des emplois repères, les heures régulières de travail sont plus nombreuses dans le secteur A.S.Q. que dans le secteur public, avec un écart s'éta-

secteurs puisqu'il y est, entre autres, question des heures chômées et payées.

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

Selon les données estimées du C.R.S.M.T.<sup>19</sup>, les avantages sociaux et les conditions de travail représentent 33,01 % du salaire dans le secteur public et 31,86 % dans le secteur A.S.Q. et ce, pour l'ensemble des catégories d'emplois<sup>20</sup>.

Le tableau 7 révèle que, dans le secteur public, la part des avantages sociaux et conditions de travail varie de 29,02 % du salaire pour les professionnels à 36,45 % chez les employés d'entretien et service. Ces variations s'expliquent principalement par les différences dans les remboursements de congés de maladie, ainsi que dans les coûts des régimes d'assurance-salaire et des régimes étatiques excepté l'assurance-maladie du Québec puisqu'elle est à taux fixe. La catégorie des professionnels est la seule pour laquelle le total des avantages sociaux et conditions de travail est moins élevé dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q. Cela peut s'expliquer par les coûts des assurances et des régimes étatiques moindres pour cette catégorie que pour les trois autres dans le secteur public.

Dans le secteur A.S.Q., les coûts varient beaucoup moins d'une catégorie à l'autre. Ils s'échelonnent de 30,75 % chez les professionnels à 32,58 % chez les employés d'entretien et service. Certaines variations importantes existent pourtant pour les éléments entre les catégories d'emplois. Ainsi en est-il pour les régimes de retraite, l'assurance-salaire, les cotisations à la C.S.S.T. et les congés de maladie utilisés.

Le remboursement des congés de maladie est le seul élément de la rémunération directe, outre le salaire, qui soit mesuré. Il représente 0,9 % du salaire dans le secteur public pour l'ensemble des catégories et 0,27 % chez les A.S.Q. Pour cet élément, les différences entre les catégories d'emplois sont plus grandes dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q.

La valeur de la rémunération indirecte pour l'ensemble des catégories d'emplois est similaire pour le secteur public (16,70 %) et le secteur A.S.Q. (17,47 %). Les régimes étatiques représentent plus de la moitié des coûts de la

**Tableau 6**  
**Heures régulières hebdomadaires de travail, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: public et A.S.Q.**  
(secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Secteur public	Secteur A.S.Q.	Indices A.S.Q./public
Professionnels	35,0	36,6	105
Techniciens	35,1	37,0	105
Employés de bureau	35,0	36,3	104
Employés d'entretien et service	38,7	39,3	101
Ensemble des emplois repères	36,1	37,3	103

Le lecteur qui voudrait recalculer les indices à partir des nombres d'heures indiqués dans ce tableau pourrait arriver à des résultats différents compte tenu de l'arrondissement.

blissant à 3 %. Cette relation est la même pour toutes les catégories d'emplois, les indices variant de 101 à 105 selon les catégories.

Chez les professionnels et les techniciens, l'écart entre les deux secteurs est, à 5 %, le plus élevé de toutes les catégories et de l'ensemble des emplois repères. En particulier, les techniciens du secteur A.S.Q. ont une semaine moyenne de travail de 37 heures comparative-ment à 35,1 heures pour ceux du secteur public. Cela représente, annuellement, près de 2,5 semaines (100 heures) de travail de moins pour les techniciens du secteur public.

L'indice relatif aux employés de bureau s'établit à 104. Il compte pour beaucoup dans le résultat relatif à l'ensemble des emplois repères compte tenu du poids en effectifs de cette catégorie (50 %). Pour la catégorie des employés d'entretien et service, l'écart de 1 % indique une pratique similaire entre les deux secteurs. Par contre, le nombre d'heures régulières de travail est le plus élevé de toutes les catégories, et ce, tant dans le secteur public que chez les autres salariés québécois. Ce nombre s'établit en effet à 38,7 heures dans le secteur public par rapport à 39,3 heures chez les A.S.Q.

La semaine de travail est donc généralement plus courte dans le secteur public que chez les autres salariés québécois. La prochaine section, qui traite des avantages sociaux et conditions de travail, offre un complément d'information en regard de la durée du travail dans les deux

19. Au stade actuel du développement de la méthodologie, aucune mesure de précision n'a été associée aux divers éléments des avantages sociaux et conditions de travail.

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

Tableau 7

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)

Avantages sociaux et conditions de travail	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>Autre rémunération directe</b>										
Remboursement congés de maladie	0,38	0,13	1,06	0,13	0,75	0,25	1,42	0,49	0,90	0,27
<b>Rémunération indirecte</b>										
Régime de retraite	5,27	6,77	5,09	6,29	5,04	5,57	4,94	4,84	5,06	5,70
Assurances-vie	0,07	0,52	0,06	0,52	0,06	0,38	0,06	0,48	0,06	0,45
Assurance-maladie	0,11	0,43	0,14	0,48	0,15	0,61	0,20	0,51	0,16	0,52
Assurance-soins dentaires	0,00	0,50	0,00	0,46	0,00	0,59	0,00	0,42	0,00	0,50
Assurance-appareils optiques	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03
Assurance-salaire	0,61	0,27	1,41	0,65	1,95	0,73	4,78	1,07	2,38	0,72
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,40	0,00	0,36	0,00	0,39	0,00	0,40	0,00	0,39
Sous-total assurances	0,80	2,15	1,61	2,50	2,16	2,73	5,04	2,90	2,60	2,61
Compensation congés parentaux	0,27	0,10	0,51	0,06	0,53	0,22	0,06	0,01	0,36	0,12
Régime rentes Québec	1,26	1,29	1,81	1,46	1,84	1,73	1,85	1,65	1,74	1,59
C.E.I.C.	1,78	1,91	2,36	2,09	2,36	2,41	2,36	2,40	2,26	2,27
Assurance-maladie du Québec	3,22	3,22	3,22	3,22	3,22	3,22	3,22	3,22	3,22	3,22
C.S.S.T.	1,03	1,26	1,47	2,09	1,28	1,38	2,06	3,27	1,46	1,96
Normes du travail	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sous-total régimes étatiques	7,29	7,68	8,86	8,86	8,70	8,74	9,49	10,54	8,68	9,04
Total rémunération indirecte	13,63	16,70	16,07	17,71	16,43	17,26	19,53	18,29	16,70	17,47
<b>Temps chômé et payé</b>										
Congés annuels	7,82	7,23	7,82	7,64	7,88	7,11	7,95	7,56	7,88	7,33
Congés fériés et mobiles	4,98	4,68	4,98	4,73	4,98	4,77	4,98	4,58	4,98	4,70
Congés de maladie utilisés	1,97	1,67	2,08	1,43	2,33	2,13	2,07	1,30	2,17	1,73
Congés parentaux	0,06	0,02	0,03	0,02	0,02	0,01	0,03	0,01	0,03	0,01
Congés sociaux	0,19	0,32	0,43	0,37	0,31	0,36	0,47	0,34	0,35	0,35
Total temps chômé et payé	15,02	13,92	15,34	14,19	15,52	14,38	15,50	13,79	15,41	14,12
<b>Total des avantages sociaux et des conditions de travail</b>	<b>29,02</b>	<b>30,75</b>	<b>32,47</b>	<b>32,03</b>	<b>32,70</b>	<b>31,89</b>	<b>36,45</b>	<b>32,58</b>	<b>33,01</b>	<b>31,86</b>

rémunération indirecte. La variabilité observée pour ces régimes entre les différentes catégories d'emplois s'explique, d'une part, par les différents taux de cotisation de la C.S.S.T. en fonction des catégories d'établissements et, d'autre part, par l'existence d'un maximum de gains admissibles pour certains régimes. Quant aux différences entre les deux secteurs, elles se manifestent surtout dans les taux de cotisation de la C.S.S.T. chez les techniciens (soit en moyenne 1,47 % pour le secteur public et 2,09 % pour le secteur A.S.Q.) et les employés d'entretien et service (soit 2,06 % dans le secteur public et 3,27 % dans le secteur A.S.Q.).

Les régimes de retraite constituent l'autre élément important de la rémunération indirecte. Ils représentent 5,06 % du salaire dans le secteur public et 5,70 % dans le secteur A.S.Q. pour l'ensemble des catégories. Le secteur A.S.Q. présente les différences les plus marquées entre les catégories pour cet élément de la rémunération indirecte. En effet, le coût à

l'employeur est de 6,77 % pour les professionnels et de 4,84 % pour les employés d'entretien et service. Dans le secteur public, les différences sont moindres entre les catégories. Les coûts s'échelonnent de 4,94 % chez les employés d'entretien et service à 5,27 % chez les professionnels.

Le coût total des assurances est le même pour l'ensemble des catégories entre les deux secteurs. Cependant, c'est pour la catégorie des employés d'entretien et service que se retrouve le pourcentage le plus élevé dans chacun des deux secteurs pour ce bénéfice, soit 5,04 % dans le secteur public et 2,90 % dans le secteur A.S.Q. C'est, en outre, la seule catégorie pour laquelle le total des assurances est plus élevé dans le secteur public que chez les A.S.Q.

Les coûts de l'assurance-salaire diffèrent de façon importante entre les deux secteurs pour l'ensemble des catégories. Ils représentent 2,38 % du salaire dans le secteur public et 0,72 % dans

le secteur A.S.Q. Cette situation s'explique surtout par des régimes différents. Dans le secteur public, les variations sont fortes d'une catégorie à l'autre, passant de 0,61 % chez les professionnels à 4,78 % chez les employés d'entretien et service. Cette différence est principalement due à une plus grande utilisation de l'assurance-salaire par les employés d'entretien et service.

Pour les autres types d'assurances, les employeurs du secteur A.S.Q. déboursent des sommes plus importantes que l'employeur du secteur public. D'ailleurs, l'employeur du secteur public ne contribue pas à l'assurance-invalidité longue durée<sup>21</sup>, l'assurance-soins dentaires et l'assurance-appareils optiques.

En ce qui concerne la compensation pour congés parentaux, dont les congés de maternité sont l'élément le plus important, le secteur public est plus généreux que le secteur A.S.Q. pour l'ensemble des catégories. En effet, les déboursés représentent 0,36 % du salaire dans le secteur public et 0,12 % dans le secteur A.S.Q. Cette différence s'explique en grande partie par le congé de maternité où toutes les employées peuvent recevoir 93 % de leur salaire pendant 20 semaines dans le secteur public alors que, chez les A.S.Q., une telle compensation se retrouve beaucoup plus rarement.

La proportion du temps chômé et payé est plus élevée dans le secteur public pour l'ensemble des catégories et pour chaque catégorie en particulier. Elle représente 15,41 % dans le secteur public et 14,12 % dans le secteur A.S.Q. Les congés annuels constituent l'élément le plus important du temps chômé et payé. Dans le secteur public, cette proportion s'établit à 7,88 % du salaire alors que dans le secteur A.S.Q., la proportion est de 7,33 %. Les congés fériés et mobiles sont également plus avantageux dans le secteur public.

Le secteur public débourse des sommes plus importantes que le secteur A.S.Q. pour les congés de maladie payés et ce, pour l'ensemble des catégories. L'écart le plus élevé se retrouve chez les employés d'entretien et service (soit 2,07 % dans le secteur public et 1,30 % dans le secteur A.S.Q.).

En ce qui concerne les congés sociaux, la proportion s'établit à 0,35 % du salaire pour les

deux secteurs. Les congés parentaux sont légèrement plus élevés dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q. Ces éléments n'ont cependant qu'un faible poids dans l'ensemble du temps chômé et payé.

En résumé, le coût des avantages sociaux et des conditions de travail est plus élevé dans le secteur public. La différence apparaît surtout pour la catégorie des employés d'entretien et service, soit 36,45 % dans le secteur public et 32,58 % dans le secteur A.S.Q. Il faut également rappeler que la catégorie des professionnels est la seule pour laquelle les coûts de l'employeur pour les avantages sociaux et les conditions de travail sont moindres dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q.

21. Les données utilisées pour ce rapport font référence à la période de juillet 1987 à juin 1988. Depuis 1990, suite à une lettre d'entente entre l'employeur et certaines unités d'accréditation, certains employés du secteur public sont couverts par un régime obligatoire qui inclut l'assurance-salaire et l'assurance-invalidité longue durée. L'employeur assume la totalité du coût de ce régime.



## Les sources et la méthodologie

L'application que l'I.R.I.R. fait 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 relatif à la méthodologie de la section précédente donne plus d'explications sur le traitement des données salariales.

Les données estimées concernant les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail proviennent de l'enquête sur la rémunération globale des emplois repères réalisée en 1990 par le C.R.S.M.T. Elles représentent les coûts moyens 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 1989 pour le secteur des autres salariés québécois (A.S.Q.) et la période de juillet 1987 à juin 1988 pour le secteur public. Pour ce qui est des régimes de retraite du secteur public, les données font référence à l'année civile 1986 pour la fonction publique et à l'année civile 1987 pour les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Il s'agit, dans tous les cas, des données les plus récentes disponibles. Dans le secteur A.S.Q., les données concernent les employés réguliers à temps plein. Pour le secteur public, les déboursés ont été recueillis pour les effectifs réguliers mesurés en équivalents à temps complet.

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 proviennent du C.R.S.M.T. pour chacun des emplois repères; elles datent de juillet 1990. Le facteur annuel de conversion utilisé est de 52,18 semaines. Le calcul des heures de présence au travail se base sur les heures régulières de travail spécifiques à chacun des emplois repères. Pour obtenir les moyennes par catégorie et pour l'ensemble des emplois repères, les nombres d'heures des différents emplois sont pondérés par les effectifs du secteur public et ce, pour tous les secteurs comparés.

## 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 avec 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, telles que l'âge ou les années de service des employés, qui influencent les dépenses mais ne sont pas reliées à la qualité du contenu des régimes.

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 se trouvent à l'annexe E. La seconde partie présente une analyse de la valeur et des caractéristiques des avantages sociaux et conditions de travail.

### 3.1. L'ensemble des emplois repères

La rémunération globale de l'ensemble des emplois repères du secteur public est de 4 points de pourcentage supérieure à celle des emplois correspondant dans le secteur A.S.Q.<sup>22</sup>. L'analyse du tableau 8 montre que cette avance est sensiblement équivalente à celle constatée en 1989 où l'indice de la rémunération globale était de 97.

L'avance du secteur public se manifeste pour toutes les catégories d'emplois. Cette avance constatée pour la rémunération globale varie, selon les catégories, entre 2 et 9 points de pourcentage.

Les indices de la rémunération annuelle, obtenus par l'ajout des avantages sociaux au salaire, sont peu différents des indices salariaux bien qu'un changement de statut soit constaté pour les catégories «Techniciens» et «Employés de bureau». Pour ces deux catégories, cet ajout fait passer le secteur public d'un statut de retard salarial à un statut de parité pour la rémunération annuelle.

22. Les salaires utilisés pour la méthode des coûts simulés sont les mêmes que ceux associés à la méthode des déboursés et sont présentés à la première section de ce chapitre. De plus, les intervalles de confiance des indices salariaux guident l'interprétation des indices des rémunérations annuelle et globale. De légères modifications de ces indices peuvent entraîner un changement de statut puisque ces intervalles servent uniquement de balises pour la méthode des coûts simulés.

**Tableau 8**  
**Indices de rémunération, méthode des coûts simulés,**  
**par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois**  
**repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q./public**  
 (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Indices salariaux		Indices de la rémunération annuelle		Indices de la rémunération globale	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990
Professionnels	97	95	96	94	93	91
Techniciens	102	102	101*	102*	96	96
Employés de bureau	102	101	101*	101*	98	98
Employés d'entretien et service	104	99*	103	98*	99*	95
Ensemble des emplois repères	102	100*	101*	99*	97	96

\* Indique la parité entre les deux secteurs (test de signification pour les indices salariaux au seuil de 10 %).

Cet impact de la prise en compte de l'ensemble des avantages sociaux est similaire à celui observé en 1989. Les différences entre les indices salariaux et ceux de la rémunération annuelle ne sont, pour toutes les catégories étudiées, au plus que d'un point de pourcentage.

Les plus grands changements se produisent lors de la prise en considération des 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 pour l'ensemble des emplois repères. Selon les catégories d'emplois, les heures régulières de travail font en sorte que les indices de la rémunération globale sont inférieurs de 3 ou 6 points de pourcentage à ceux de la rémunération annuelle. Ainsi, la parité de la rémunération annuelle constatée pour l'ensemble des emplois repères et pour trois catégories d'emplois, exception faite des professionnels, fait place à une avance du secteur public sur le plan de la rémunération globale. La plus grande différence se produit chez les techniciens alors que, les deux secteurs étant à parité pour la rémunération annuelle, le secteur public obtient une avance de 4 points de pourcentage pour la rémunération globale. Cette forte influence des heures de présence au travail s'est, tout comme avec les résultats de 1989, reproduite avec ceux de 1990.

La catégorie des employés d'entretien et service est celle qui a subi les plus grandes variations entre 1989 et 1990. L'indice de la rémunération globale est passé, entre ces deux années, d'un statut de

parité à un statut d'avance du secteur public. Cette variation s'explique principalement par un mouvement salarial favorisant les employés du secteur public.

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

Le tableau 9 donne les résultats des coûts simulés pour chacun des avantages sociaux et des conditions de travail évalués par cette approche. L'analyse aborde les différentes composantes de la rémunération globale. Les résultats, en pourcentage du salaire, sont présentés et analysés pour la rémunération directe, la rémunération indirecte et le temps chômé et payé. L'examen détaillé des éléments est pour sa part effectué dans le chapitre suivant qui traite entre autres des secteurs privé et «autre public».

#### 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 (0,93 % du salaire) que les salariés du secteur A.S.Q. (0,32 %) essentiellement parce que chez les A.S.Q., le remboursement de congés de maladie non utilisés est peu fréquent tandis que les régimes du secteur public offrent tous un tel remboursement.

#### 3.2.2. La rémunération indirecte

Pour la rémunération indirecte, composée principalement des régimes de retraite, d'assurances et des régimes étatiques, les coûts des régimes du secteur public, qui représentent 19,41 % du salaire, sont sensiblement équivalents aux coûts de ceux du secteur A.S.Q., à 19,55 %. Toutefois, cette similarité cache une différence importante dans la composition des enveloppes d'avantages sociaux offerts dans les deux secteurs.

Ainsi, les régimes de retraite et la compensation de congés de maternité sont plus importants dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q. et ce, pour chacune des catégories d'emplois. La situation inverse se produit pour l'ensemble des régimes d'assurances puisque ces régimes représentent un coût à l'employeur équivalant à 4,32 % dans le secteur A.S.Q., comparativement à seulement 2,63 % dans le secteur public.

#### 3.2.3. Le temps chômé et payé

Pour l'ensemble des catégories d'emplois, le coût à l'employeur pour le temps chômé et payé est similaire dans les deux secteurs. Il représente dans le secteur A.S.Q. un coût de 15,35 % du salaire com-

parativement à un coût de 15,47 % dans le secteur public. Ainsi, l'avance du secteur A.S.Q. pour les congés de maladie est contrebalancée par la valeur plus importante des congés annuels, fériés, sociaux et de paternité dans le secteur public.

Toutefois, cette similarité des coûts entre les secteurs n'existe pas pour toutes les catégories d'emplois. Ainsi, pour les employés d'entretien et service, une avance de 1,5 point de pourcentage en faveur du secteur public est constatée. Pour cette catégorie, c'est la valeur plus faible des congés de maladie du secteur A.S.Q. qui cause cette distinction importante entre les deux secteurs. Tous les autres éléments de cette composante obtiennent un coût moins élevé dans le secteur A.S.Q.

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

L'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail, qui coûte 35,81 % du salaire dans le secteur public, en coûterait 35,23 % si les régimes des A.S.Q. étaient appliqués aux employés du secteur public. Cette similarité dans les coûts, qui se retrouve pour chacune des catégories d'emplois à l'exception de la catégorie des employés d'entretien et service, cache toutefois

des différences en termes de couverture des différents régimes. Ainsi, le régime de retraite du secteur public est plus généreux que ceux offerts dans le secteur A.S.Q. Par contre, ce dernier secteur se distingue quant aux régimes d'assurances, la couverture de ces régimes y étant plus avantageuse que dans le secteur public.

Ainsi, l'impact des avantages sociaux et des conditions de travail dans le calcul de la rémunération globale est faible. Les salaires et les heures régulières de travail sont les éléments déterminants des résultats globaux. Seuls les employés d'entretien et service du secteur public se distinguent, obtenant une valeur de l'ensemble des avantages sociaux et conditions de travail de 2,39 points de pourcentage supérieure à celle des autres salariés québécois. Cela explique le passage de la parité salariale à une avance du secteur public en ce qui a trait à la rémunération globale pour cette catégorie d'emplois.

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.

Tableau 9

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

Avantages sociaux et conditions de travail	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>Autre rémunération directe</b>										
Remboursement congés de maladie	1,20	0,09	0,87	0,41	0,82	0,38	0,92	0,42	0,93	0,32
<b>Rémunération indirecte</b>										
Régime de retraite	6,11	5,39	5,58	4,52	5,44	4,28	5,35	3,68	5,57	4,39
Assurances-vie	0,04	0,82	0,05	0,51	0,06	0,46	0,09	0,55	0,06	0,56
Assurance-maladie	0,17	0,98	0,22	1,26	0,30	1,72	0,31	1,74	0,26	1,52
Assurance-soins dentaires	0,00	0,36	0,00	0,41	0,00	0,55	0,00	0,56	0,00	0,50
Assurance-salaire	0,92	0,53	1,43	0,82	2,27	1,26	4,14	3,14	2,28	1,44
Assurance-invalidité longue durée	0,04	0,48	0,03	0,31	0,03	0,31	0,03	0,19	0,03	0,30
Sous-total assurances <sup>a</sup>	1,17	3,18	1,74	3,31	2,66	4,29	4,59	6,18	2,63	4,32
Compensation congés de maternité	0,53	0,19	0,52	0,11	0,46	0,10	0,32	0,03	0,46	0,10
Régimes étatiques	9,70	9,70	10,88	10,88	11,01	11,01	11,02	11,02	10,74	10,74
Total rémunération indirecte <sup>a</sup>	17,51	18,45	18,71	18,82	19,57	19,68	21,28	20,91	19,41	19,55
<b>Temps chômé et payé</b>										
Congés annuels	8,22	7,98	8,30	7,83	8,28	7,78	8,16	7,37	8,24	7,72
Congés fériés	5,00	4,86	5,00	4,76	5,00	4,76	5,00	4,56	5,00	4,71
Congés de maladie utilisés	1,67	2,24	2,13	2,89	2,25	3,52	2,10	1,85	2,08	2,83
Congés de paternité	0,06	0,02	0,07	0,02	0,07	0,02	0,05	0,01	0,06	0,02
Congés sociaux	0,08	0,08	0,09	0,07	0,09	0,08	0,09	0,07	0,09	0,08
Total temps chômé et payé <sup>a</sup>	15,03	15,17	15,59	15,57	15,69	16,15	15,39	13,87	15,47	15,35
<b>Total des avantages sociaux et des conditions de travail<sup>a</sup></b>	<b>33,74</b>	<b>33,71</b>	<b>35,18</b>	<b>34,79</b>	<b>36,07</b>	<b>36,21</b>	<b>37,59</b>	<b>35,20</b>	<b>35,81</b>	<b>35,23</b>

a Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

## Les sources et la méthodologie

Plusieurs étapes sont nécessaires pour appliquer la méthode des coûts simulés. Dans un premier temps, des régimes types<sup>23</sup> représentatifs des régimes des secteurs public, privé et des trois sous-secteurs du secteur «autre public», soit le péripublic provincial, le péripublic fédéral et les administrations et entreprises locales, sont définis. Plus précisément, le péripublic provincial regroupe les entreprises provinciales et les universités (voir figure 1). Le péripublic fédéral comprend les entreprises fédérales au Québec. Les données sur l'administration fédérale au Québec ne sont toutefois pas enquêtées.

Par la suite, le coût qu'il faudrait engager pour offrir ces régimes types à la population du secteur public est estimé. Ce coût est calculé selon la proportion des employés couverts par les régimes types. Ensuite, la valeur des régimes types pour l'ensemble des autres salariés québécois est obtenue à partir de la moyenne de la valeur des régimes des secteurs privé et «autre public»<sup>24</sup> pondérée par les effectifs de chacun de ces deux secteurs.

Pour cette méthode de calcul, des hypothèses actuarielles et une méthode d'estimation uniforme décrite plus loin sont utilisées. La valeur intrinsèque de régimes différents est ainsi mesurée, et l'influence du coût associé à certaines variables, y compris les variables de nature démographique pouvant affecter les dépenses encourues par l'employeur pour une période donnée, est isolée.

## Les sources des données

Comme dans l'approche des déboursés, la composante salariale<sup>25</sup> provient de l'enquête sur la rémunération globale des emplois repères du C.R.S.M.T. qui fournit également les données sur la durée des heures régulières de travail du secteur public et des segments du marché de référence.

Quant à l'information sur les caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail du secteur public, elle est obtenue du Secrétariat 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 1990. Les taux de participation aux différents régimes facultatifs d'avantages sociaux proviennent de la mutuelle d'assurance-groupe Les services de santé du Québec (S.S.Q.).

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. du ministère du Travail. Ces données sont tirées uniquement du marché québécois et se rapportent au 1er janvier 1990. La Compagnie Wyatt Inc., firme d'actuaire impliquée dans les traitements actuariels des coûts simulés, est parmi les autres sources de données utilisées.

Les données permettant de décrire la population du secteur public proviennent du Secrétariat 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 les années de service ainsi que le nombre de salariés et le salaire moyen par catégorie d'emploi, s'étend du 1er juillet 1987 au 30 juin 1988. 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 1987 à juin 1988.

## 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 divers facteurs tels que les probabilités de départ et de décès, les taux d'inflation et d'intérêt ainsi que les taux d'augmentation de salaire.

23. Les caractéristiques détaillées des régimes types sont aux annexes F, G, H, I et J.

24. Pour le secteur «autre public», la valeur des régimes types est également obtenue à partir d'une moyenne de la valeur des régimes types selon ses trois sous-secteurs pondérée par la part respective des employés dans ses trois sous-secteurs.

25. Pour respecter la logique complète des coûts simulés, il faudrait en arriver à imputer à la population du secteur public les structures salariales applicables aux A.S.Q. Les développements méthodologiques nécessaires à une telle simulation ne sont pas faits actuellement.

Les évaluations selon la méthode de la prime nivelée depuis l'âge d'entrée ont été basées sur une possibilité de 480 descriptions d'employés obtenues par la classification croisée de 24 profils et de 20 sous-profils. Les 24 profils sont déterminés par le sexe des salariés de chacune des quatre catégories d'emplois repères de chacun des trois sous-secteurs du secteur public (la fonction publique, l'éducation et la santé et les services sociaux). Les 20 sous-profils sont obtenus par l'utilisation de cinq strates d'âge et de quatre strates d'années de service, et non plus d'un âge moyen et d'un nombre moyen d'années de service tel que cela a été fait lors du Sixième rapport<sup>26</sup>. Les coûts sont par la suite regroupés pour obtenir les 24 profils<sup>27</sup>.

Les hypothèses démographiques et économiques utilisées dans l'évaluation des régimes de retraite sont celles employées par la C.A.R.R.A. dans l'évaluation du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.), à l'exception de certaines hypothèses complémentaires fournies par la firme d'actuaire<sup>28</sup>.

## 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 est en avance sur le secteur A.S.Q. en ce qui a trait à la rémunération globale. Pour l'ensemble des emplois repères, cette avance s'établit à 5 points de pourcentage selon la méthode des déboursés. L'avance se retrouve dans 23 emplois repères regroupant 48 % des effectifs. Selon la méthode des coûts simulés, l'avance du secteur public sur le plan de la rémunération globale est de 4 points de pourcentage. Cette avance varie, selon les deux méthodes, de 2 à 9 points de pourcentage suivant les catégories d'emplois.

La différence dans les heures de présence au travail entre les deux secteurs, principalement causée par les heures régulières de travail plus nombreuses chez les A.S.Q., compte pour beaucoup dans l'avance du secteur public pour la rémunération globale. En effet, les indices salariaux reflètent la parité entre le secteur public et le secteur A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères ainsi que pour les employés d'entretien et service. Un retard salarial du secteur public est par ailleurs constaté pour les techniciens et les employés de bureau tandis que les professionnels du secteur public sont en avance.

Les indices de la rémunération annuelle, soit le total des rémunérations directe et indirecte, montrent, pour leur part, la parité entre les deux secteurs pour l'ensemble des emplois repères, et ce, à partir des deux méthodes de calcul. Cette parité est également présente pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception des professionnels qui conservent leur avance.

Par ailleurs, il est à noter que la majorité des emplois repères, soit 39 sur 73 (54 %) obtiennent un statut de retard salarial. Ces emplois couvrent 34 % des effectifs du secteur public. Toutefois, 39 % des effectifs se concentrent dans les 17 emplois repères pour lesquels les salaires des employés du secteur public sont à parité avec ceux des autres salariés québécois. Le reste des effectifs, soit 27 %, se retrouve dans les 17 emplois repères où une avance salariale est observée.

Pour sa part, l'analyse des heures régulières de travail a permis de confirmer le rôle important qu'elles jouent dans l'avance du secteur public sur le plan de la rémunération globale. Ainsi, les heures régulières sont plus nombreuses dans le

26. Les cinq strates d'âges sont: moins de 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans, 50 à 59 ans et 60 ans et plus. Les quatre strates d'année de service se définissent ainsi: 0 à 9 ans, 10 à 19 ans, 20 à 29 ans et 30 ans et plus.

27. Les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail sont regroupés en 24 profils. 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 des employés sont présentés à l'annexe K.

28. Les principales hypothèses utilisées dans l'évaluation actuarielle sont présentées à l'annexe L.

secteur A.S.Q. que dans le secteur public, les indices variant de 101 à 105 pour les différentes catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères.

L'analyse des avantages sociaux et des conditions de travail, selon l'une et l'autre des méthodes retenues, offre un complément d'information quant à la situation comparative des deux secteurs. Ainsi, suivant la méthode des déboursés, le coût des avantages sociaux et des conditions de travail exprimé en pourcentage du salaire est supérieur dans le secteur public à celui constaté dans le secteur A.S.Q., les proportions s'établissant respectivement à 33,01 % et 31,86 %. Selon la méthode des coûts simulés, ce coût est sensiblement équivalent entre les deux secteurs puisqu'il est de 35,81 % dans le secteur public et de 35,23 % pour les autres salariés québécois. Des différences se remarquent cependant, selon cette dernière méthode, quant à la couverture des régimes dans les deux secteurs. Ainsi, le secteur A.S.Q. offre globalement une meilleure protection sur le plan des assurances, principalement avec ses régimes d'assurance-maladie et d'assurance-soins dentaires. Les régimes de retraite et les régimes de congés de maternité sont toutefois 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.

Une comparaison de ces résultats avec ceux de 1989 montre une certaine similarité en ce qui a trait à la rémunération globale. En effet, pour l'ensemble des emplois repères, les indices ne varient que d'un ou deux points de pourcentage, selon la méthode utilisée. Cependant, le secteur public a amélioré sa position relative sur le plan salarial, passant d'un retard en 1989 à la parité en 1990.

## CHAPITRE II. La comparaison selon divers segments du marché du travail

Au chapitre I, 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 du marché du travail, notamment le secteur privé et le secteur «autre public», et en tenant compte à la fois des employés syndiqués et non syndiqués.

Ce chapitre présente des constats sur la comparaison entre le secteur public et différents segments du marché du travail. Des résultats sont ainsi fournis sur les salaires, les heures régulières de travail et la rémunération globale selon les méthodes des déboursés et des coûts simulés. Les caractéristiques associées aux différents régimes d'avantages sociaux sont détaillées dans la section portant sur les coûts simulés. Dans la présentation et l'analyse des résultats, la mention des années 1989 et 1990 fait référence à l'année d'enquête sur les salaires, comme au premier chapitre.

Les deux premières sections sont consacrées à l'analyse des indices relatifs aux secteurs A.S.Q. privé et A.S.Q. «autre public». Les sections suivantes présentent 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 cinquième section. Les résultats détaillés en valeur monétaire et les indices par emploi repère sont présentés aux annexes M à P.

### 1. Les A.S.Q. du secteur privé

#### 1.1. Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le secteur public est en avance sur le secteur privé en matière de salaires, avec un indice de 98. Le tableau 10 révèle que cette avance du secteur public existe pour 24 emplois repères sur 74. Ces emplois représentent 45 % de l'ensemble des effectifs. D'autre part, 21 emplois repères sont à parité. Ceux-ci regroupent 28 % des effectifs. Le nombre d'emplois repères le plus élevé est celui où le secteur public accuse un retard, soit 29 emplois repères, mais ceux-ci ne représentent que 27 % des effectifs.

Trois catégories d'emplois présentent une parité salariale entre les secteurs public et privé, la seule exception étant la catégorie des professionnels où le secteur public est en avance. En

Tableau 10

**Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux du secteur A.S.Q. privé, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères**

Catégories d'emplois	Indices salariaux	Avance secteur public	Parité	Retard secteur public	Emplois repères utilisés	Total emplois repères
Professionnels	92	8	9	4	21	21
Techniciens	101*	3	4	3	10	10
Employés de bureau	99*	8	5	11	24	24
Employés d'entretien et service	97*	5	3	11	19	19
Ensemble des emplois repères	98	24	21	29	74	74

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

effet, pour cette catégorie, l'avance du secteur public est de 8 points de pourcentage. Bien que sur 21 emplois repères, 8 seulement aient ce statut, ils regroupent la très grande majorité des effectifs, soit 79 %, ce qui explique en bonne partie l'avance du secteur public constatée pour cette catégorie d'emplois.

Chez les techniciens, le secteur public et le secteur privé sont à parité avec un indice de 101. Cette parité est constatée pour 4 emplois repères sur 10 représentant 55 % des effectifs. Pour cette catégorie, le secteur public est en avance pour 3 emplois repères et en retard pour le même nombre.

Les employés de bureau des secteurs public et privé sont à parité sur le plan salarial avec un indice de 99. Seulement 5 emplois repères sur 24 présentent ce statut de parité. De plus, ces emplois ne couvrent que 18 % des effectifs de la catégorie. C'est l'effet opposé des emplois en retard et en avance, en tenant compte des effectifs qu'ils regroupent ainsi que de l'importance des écarts, qui explique la parité obtenue dans cette catégorie. En effet, pour 8 emplois repères couvrant 50 % des effectifs, le secteur public est en avance alors qu'un retard de ce secteur est constaté pour 11 emplois repères regroupant 32 % des effectifs.

Les employés d'entretien et service du secteur public sont à parité avec ceux du secteur privé, avec un indice s'établissant à 97. Cette parité existe pour 3 emplois repères comptant pour 40 % des effectifs. Le secteur public est en avance pour 5 emplois repères sur 19, représentant 34 % des effectifs alors qu'il est en

retard pour 11 emplois repères. Ceux-ci regroupent 26 % des effectifs.

En résumé, le secteur public est en avance dans le domaine salarial sur le secteur privé pour l'ensemble des emplois repères et pour la catégorie d'emplois «Professionnels», les trois autres catégories montrant la parité des deux secteurs. Cette avance existe pour 24 emplois repères qui comptent la plus grande partie des effectifs, soit 45 %. La parité existe pour 21 emplois repères alors que le secteur public présente un retard pour le plus grand nombre d'emplois repères (29 emplois).

Une comparaison de ces résultats avec ceux de 1989 montre un changement de statut pour l'ensemble des emplois repères, celui-ci passant de la parité à une avance du secteur public. Les professionnels du secteur public conservent leur statut d'avance. Les trois autres catégories demeurent à parité en 1990.

## 1.2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés

### 1.2.1. L'ensemble des emplois repères

L'indice de la rémunération globale révèle une avance du secteur public de 11 points de pourcentage par rapport au secteur privé pour l'ensemble des emplois repères (voir tableau 11 et figure 8). Selon les résultats de 1989, cette avance était de 9 points.

Pour l'indice salarial et l'indice de la rémunération annuelle, l'avance du secteur public est respectivement de 2 et 4 points de pourcentage. Pour ces deux indices, ces résultats diffèrent de ceux de 1989 où la parité était observée entre les deux secteurs. La différence de 9 points de pourcentage entre l'indice salarial et l'indice de la rémunération globale s'explique principalement par le nombre inférieur d'heures de présence au travail dans le secteur public.

### 1.2.2. Les catégories d'emplois

Chez les professionnels, l'indice de la rémunération globale montre une avance du secteur public de 15 points de pourcentage, soit une augmentation de l'avance de 4 points par rapport à 1989. C'est pour cette catégorie que l'avance du secteur public est la plus forte. Tout comme en 1989, cette catégorie d'emplois est la seule où l'indice salarial soit à l'avantage du secteur public, celui-ci étant à 92. L'indice de la rémunération annuelle se situe lui aussi à 92. L'écart de 7 points de pourcentage entre les

**Tableau 11**  
Indices de rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. privé/public (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Indices salariaux		Indices de la rémunération annuelle		Indices de la rémunération globale	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990
Professionnels	94	92	95	92	89	85
Techniciens	102*	101*	100*	100*	91	91
Employés de bureau	100*	99*	99*	96	92	89
Employés d'entretien et service	100*	97*	96*	94*	91	89
Ensemble des emplois repères	99*	98	98*	96	91	89

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

indices des rémunérations annuelle et globale résulte d'un moins grand nombre d'heures de présence au travail dans le secteur public.

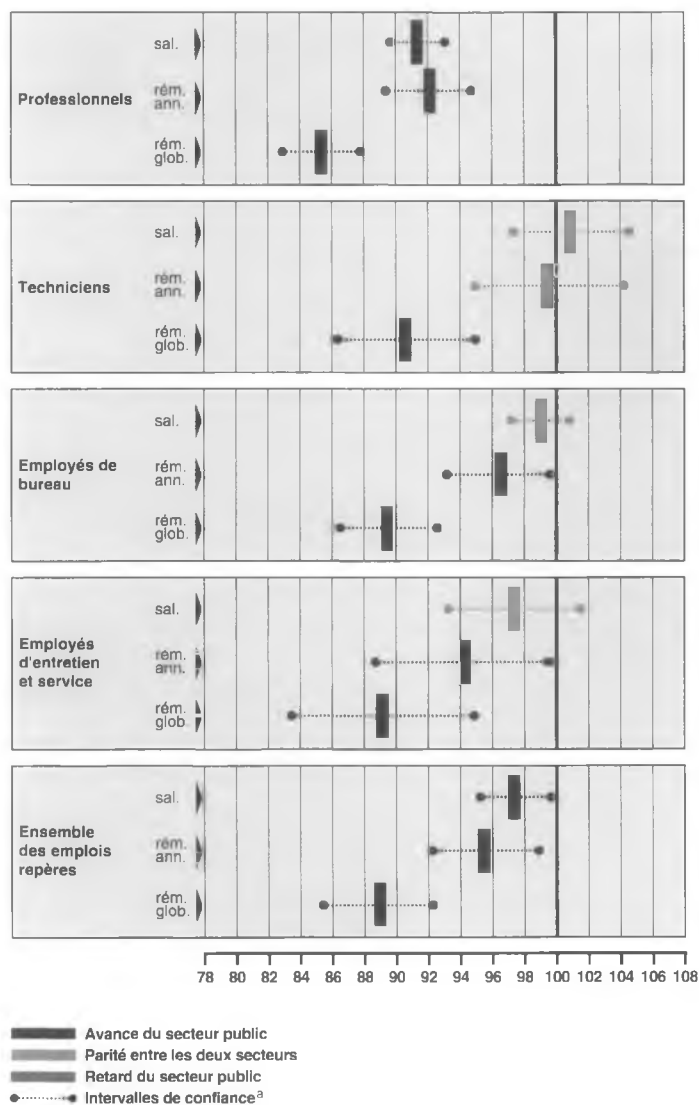
Pour la catégorie des techniciens, l'indice de la rémunération globale témoigne d'une avance du secteur public avec un indice s'établissant à 91, soit 9 points de pourcentage de moins que l'indice de la rémunération annuelle. Celui-ci indique la parité entre les deux secteurs tout comme l'indice salarial. Les avantages sociaux et les conditions de travail plus avantageux dans le secteur public expliquent le passage de la parité salariale à une avance de ce secteur sur le plan de la rémunération globale.

Chez les employés de bureau et les employés d'entretien et service, le statut comparatif des indices de rémunération est le même: parité entre les deux secteurs pour les salaires et avance du secteur public sur le plan des rémunérations annuelle et globale. Les indices de la rémunération globale sont identiques, à 89, pour ces deux catégories. Cela représente par rapport à 1989 une hausse de l'avance du secteur public de 3 points de pourcentage pour la catégorie «Employés de bureau» et de 2 points pour la catégorie «Employés d'entretien et service». Il faut noter pour ces deux catégories le changement de statut de la rémunération annuelle alors qu'il y avait parité entre les deux secteurs en 1989 et avance du secteur public en 1990. L'écart de 7 points de pourcentage entre les indices des rémunérations annuelle et globale pour l'ensemble des emplois repères de la catégorie des employés de bureau



Figure 8

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



a Les intervalles ont un niveau de confiance de 90 %.

est dû au nombre inférieur d'heures de présence au travail dans le secteur public.

### 1.2.3. Les heures régulières de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, les employés du secteur privé travaillent en moyenne 1,4 heure par semaine de plus que ceux du secteur public, soit 37,5 heures par rapport à 36,1 heures (voir tableau 12). Toutes les catégories présentent des nombres d'heures

Tableau 12

Heures régulières hebdomadaires de travail, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: public et A.S.Q. privé (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Secteur public	Secteur A.S.Q. privé	Indices A.S.Q. privé/public
Professionnels	35,0	36,8	105
Techniciens	35,1	37,5	107
Employés de bureau	35,0	36,8	105
Employés d'entretien et service	38,7	39,2	101*
Ensemble des emplois repères	36,1	37,5	104

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).  
Le lecteur qui voudrait recalculer les indices à partir des nombres d'heures indiqués dans ce tableau pourrait arriver à des résultats différents compte tenu de l'arrondissement.

significativement plus élevés dans le secteur privé que dans le secteur public, sauf la catégorie des employés d'entretien et service, où la parité est constatée entre les deux secteurs.

C'est pour la catégorie des techniciens que la différence est la plus importante, l'écart entre les deux secteurs s'établissant à 7 %. Les techniciens du secteur privé travaillent ainsi 2,4 heures de plus par semaine que ceux du secteur public, ce qui représente annuellement environ 3,5 semaines de travail de plus.

Chez les professionnels et les employés de bureau, l'écart entre les deux secteurs est le même, soit 5 %. Les moyennes hebdomadaires d'heures de travail sont d'ailleurs identiques pour ces deux catégories, soit 35 heures dans le secteur public contre 36,8 heures dans le secteur privé. Pour leur part, les employés d'entretien et service ont des semaines de travail équivalentes dans les secteurs public et privé, la parité entre ces deux secteurs étant constatée.

En résumé, les heures régulières de travail moins nombreuses dans le secteur public que dans le secteur privé ont, pour trois catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères, un effet important sur les résultats relatifs à la rémunération globale. En effet, comme cela a été constaté aux sections précédentes, l'avance du secteur public s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont prises en compte. L'effet combiné des heures régulières de travail moins importantes et des heures chômées et payées plus nombreuses dans le secteur public explique, pour une large part, ces résultats.

### 1.3. La rémunération globale selon la méthode des coûts simulés

Les résultats de la comparaison de la rémunération entre les secteurs public et privé sont présentés en deux parties. D'abord, la valeur de la rémunération globale selon les secteurs public et privé est examinée pour l'ensemble des emplois repères et par catégorie d'emplois<sup>29</sup>. Puis, une analyse détaillée de la valeur et des caractéristiques des avantages sociaux et conditions de travail est effectuée.

#### 1.3.1. L'ensemble des emplois repères

Les résultats présentés au tableau 13 montrent que la rémunération globale de l'ensemble des emplois repères du secteur public est de 8 points de pourcentage supérieure à celle qu'ils recevraient s'ils étaient assujettis aux régimes offerts dans le secteur privé<sup>30</sup>. Pour les catégories d'emplois étudiées, cette avance du secteur public varie entre 7 et 14 points de pourcentage. De plus, ce résultat pour l'ensemble des emplois repères est semblable à celui constaté en 1989.

L'impact des avantages sociaux est faible, l'écart entre les indices salariaux et ceux de la rémunération annuelle n'étant que d'un point de pourcentage et ce, pour toutes les catégories d'emplois. Ainsi, pour l'ensemble des emplois repères et pour la catégorie des professionnels, l'avance du secteur public observée sur le plan salarial demeure pour la rémunération annuelle. Pour les trois autres catégories d'emplois, la parité est constatée tant pour les salaires que pour la rémunération annuelle. Le passage des indices salariaux aux indices de la rémunération annuelle donnait sensiblement les mêmes résultats en 1989.

C'est la prise en compte des heures de présence au travail qui accentue l'avance du secteur public pour la rémunération globale et ce, pour l'ensemble des emplois repères et pour les professionnels. Pour les trois autres catégories, les heures de présence au travail transforment la parité constatée pour la rémunération annuelle en une avance du secteur public sur le plan de la rémunération globale. En effet, les indices de la rémunération globale sont inférieurs à ceux de la rémunération annuelle, les écarts variant de 3 à 7 points de pourcentage selon les catégories.

**Tableau 13**  
Indices de rémunération, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. privé/public (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Indices salariaux		Indices de la rémunération annuelle		Indices de la rémunération globale	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990
Professionnels	94	92	93	91	88	86
Techniciens	102*	101*	101*	100*	93	93
Employés de bureau	100*	99*	99*	98*	94	93
Employés d'entretien et service	100*	97*	100*	96*	95	93
Ensemble des emplois repères	99*	98	98*	97	93	92

\* Indique la parité entre les deux secteurs (test de signification pour les indices salariaux au seuil de 10 %).

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

Cette section présente une analyse des divers avantages sociaux et des conditions de travail pour les secteurs public et A.S.Q. privé. Cette analyse permet de faire ressortir les spécificités des régimes offerts dans chaque secteur. Les résultats, exprimés en pourcentage du salaire, sont présentés au tableau 14 et sont regroupés selon les trois composantes de la rémunération globale: soit la rémunération directe, la rémunération indirecte et le temps chômé et payé. Les différences dans les coûts sont mises en évidence pour l'ensemble des catégories d'emplois et, lorsque nécessaire, entre les catégories.

##### 1.3.2.1. La rémunération directe

Le remboursement des congés de maladie non utilisés est le seul élément de la rémunération directe évalué et distinct du salaire. Cet élément est plus important dans le secteur public (0,93 % du salaire) que dans le secteur privé (0,10 %). En effet, tous les employés du secteur public peuvent se faire rembourser les congés de maladie non utilisés. Ceux-ci sont monnayables à la fin de chaque année lorsque les régimes ne permettent pas leur accumulation, ou à la fin de l'emploi lorsque les congés sont cumulatifs. La fréquence de ce remboursement est moindre dans le secteur privé; environ un employé sur deux est remboursé pour ses congés de maladie non utilisés.

29. Les résultats détaillés par emploi repère selon la méthode des coûts simulés sont disponibles sur demande.

30. Les salaires utilisés par cette méthode sont les mêmes que ceux présentés à la section 1.1. du chapitre II. Comme pour l'ensemble des A.S.Q., les intervalles de confiance des résultats salariaux guident l'interprétation des indices des rémunérations annuelle et globale.

L'écart prononcé 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 leur remboursement est particulièrement élevé dans le secteur public (1,20 %). D'autre part, peu de professionnels du secteur privé se voient rembourser leurs congés de maladie non utilisés; le coût de ce remboursement équivaut à seulement 0,09 % du salaire.

La catégorie des employés d'entretien et service présente également un écart important entre les deux secteurs. Cet écart est dû au fait que les employés d'entretien et service du secteur privé bénéficient peu d'un remboursement pour congés de maladie non utilisés (0,03 % du salaire).

### 1.3.2.2. La rémunération indirecte

#### Régime de retraite

Les employés du secteur public sont avantagés en ce qui a trait au régime de retraite. En effet, la contribution de l'employeur à ce régime est d'environ 1,5 point de pourcentage supérieure à celle du secteur privé pour l'ensemble des

emplois repères. Cette avance du secteur public existe pour toutes les catégories d'emplois.

Deux dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.)<sup>31</sup> augmentent la valeur totale de ce régime par rapport aux régimes du secteur privé. D'abord, la formule d'indexation est plus généreuse dans le R.R.E.G.O.P. Ainsi, ces employés bénéficient de la pleine indexation des prestations pour les années de service antérieures à 1982 et d'un rajustement égal à l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) moins 3 % pour les années subséquentes. Par comparaison, les régimes du secteur privé offrent plutôt une indexation se situant entre 20 % et 45 % de l'I.P.C., la moyenne se situant autour de 40 %. Puisque l'évaluation actuarielle suppose un taux d'inflation à long terme de 5,5 %, les employés couverts par le R.R.E.G.O.P. bénéficient d'une indexation à long terme supérieure de 0,3 point de pourcentage.

31. Le R.R.E.G.O.P. est le régime principal du secteur public pour les catégories d'emplois étudiées.

Tableau 14

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

Avantages sociaux et conditions de travail	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé
<b>Autre rémunération directe</b>										
Remboursement congés de maladie	1,20	0,09	0,87	0,14	0,82	0,12	0,92	0,03	0,93	0,10
<b>Rémunération indirecte</b>										
Régime de retraite	6,11	4,91	5,58	4,15	5,44	4,02	5,35	3,67	5,57	4,13
Assurances-vie	0,04	0,91	0,05	0,58	0,06	0,52	0,09	0,59	0,06	0,62
Assurance-maladie	0,17	1,28	0,22	1,53	0,30	2,09	0,31	1,78	0,26	1,75
Assurance-soins dentaires	0,00	0,53	0,00	0,57	0,00	0,76	0,00	0,56	0,00	0,63
Assurance-salaire	0,92	0,55	1,43	0,79	2,27	1,20	4,14	3,04	2,28	1,42
Assurance-invalidité longue durée	0,04	0,40	0,03	0,30	0,03	0,30	0,03	0,19	0,03	0,29
Sous-total assurances <sup>a</sup>	1,17	3,66	1,74	3,77	2,66	4,86	4,59	6,16	2,63	4,71
Compensation congés de maternité	0,53	0,09	0,52	0,05	0,46	0,05	0,32	0,00	0,46	0,05
Régimes étatiques	9,70	9,70	10,88	10,88	11,01	11,01	11,02	11,02	10,74	10,74
Total rémunération indirecte <sup>a</sup>	17,51	18,36	18,71	18,85	19,57	19,93	21,28	20,86	19,41	19,63
<b>Temps chômé et payé</b>										
Congés annuels	8,22	7,54	8,30	7,52	8,28	7,47	8,16	7,15	8,24	7,42
Congés fériés	5,00	4,58	5,00	4,46	5,00	4,46	5,00	4,50	5,00	4,49
Congés de maladie utilisés	1,67	2,15	2,13	2,92	2,25	3,58	2,10	1,83	2,08	2,77
Congés de paternité	0,06	0,01	0,07	0,01	0,07	0,01	0,05	0,01	0,06	0,01
Congés sociaux	0,08	0,07	0,09	0,07	0,09	0,07	0,09	0,07	0,09	0,07
Total temps chômé et payé <sup>a</sup>	15,03	14,34	15,59	14,98	15,69	15,59	15,39	13,56	15,47	14,76
<b>Total des avantages sociaux et des conditions de travail<sup>a</sup></b>	<b>33,74</b>	<b>32,79</b>	<b>35,18</b>	<b>33,97</b>	<b>36,07</b>	<b>35,65</b>	<b>37,59</b>	<b>34,45</b>	<b>35,81</b>	<b>34,48</b>

a Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

Par ailleurs, la formule de prestation dans le régime du secteur public est plus généreuse que celle calculée pour le secteur privé. Dans le R.R.E.G.O.P., la formule de prestation de base est de 1,3 % du salaire moyen jusqu'au maximum des gains admissibles (M.G.A.) et de 2 % de l'excédent du M.G.A. Dans le secteur privé, cette formule varie, pour les régimes coordonnés avec le Régime de rentes du Québec<sup>32</sup>, entre 0,6 % et 1,2 % jusqu'au M.G.A. et de 1,3 % à 1,9 % de l'excédent du M.G.A. Dans le cas des régimes non coordonnés, la formule de prestation varie entre 1,0 % et 1,5 %. Enfin, la formule de prestation de raccordement avant 65 ans<sup>33</sup> est supérieure dans le secteur public à celle calculée dans le secteur privé.

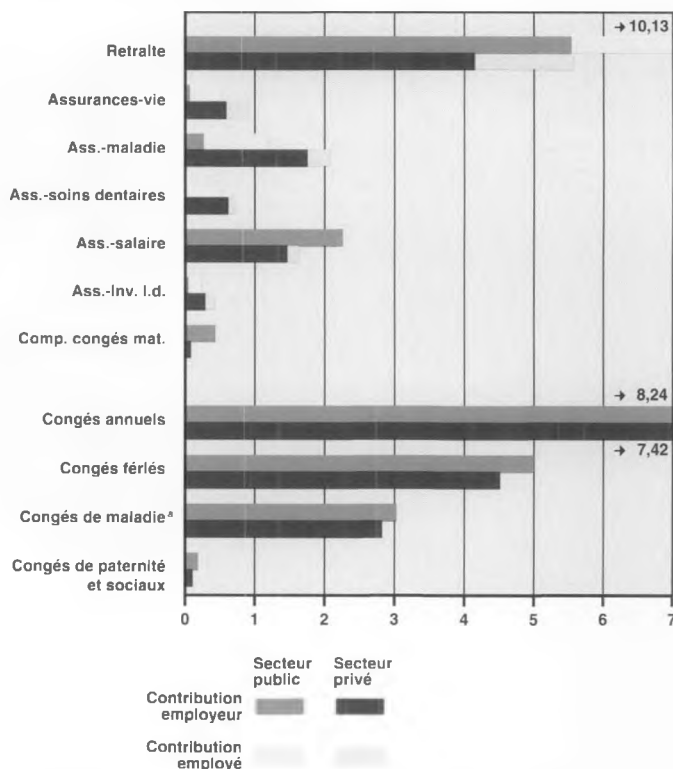
Il est bon de préciser que certaines dispositions retrouvées dans le secteur privé pour le régime de retraite sont plus avantageuses, bien que l'influence de celles-ci sur le coût soit moins importante. Ainsi, en cas d'invalidité, les employés du secteur privé voient leur rente s'accumuler jusqu'à la retraite et cela, sans aucune cotisation de leur part. Dans le cas du R.R.E.G.O.P., l'exonération des cotisations ne vaut que pour deux ans.

Il est également intéressant de mentionner que la répartition des coûts entre les employés et l'employeur est différente selon les secteurs. Dans le secteur public, la part de l'employeur dans la valeur totale se situe à 55 % et celle de l'employé à 45 %<sup>34</sup>. Dans le secteur privé, 74 % de la valeur totale du régime de retraite est défrayée par l'employeur contre 26 % par l'employé. Cette plus faible contribution de l'employé dans ce secteur s'explique principalement par le fait que certains régimes privés sont non contributifs; le coût du régime est donc totalement payé par l'employeur. Ainsi, la contribution de l'employé dans l'ensemble des divers régimes offerts dans le secteur privé est nécessairement moins importante que dans le secteur public. De ce fait, la différence calculée dans les valeurs totales entre le R.R.E.G.O.P. et les régimes du secteur privé est défrayée dans une proportion de seulement 32 % par l'employeur contre 68 % par l'employé. La proportion à la charge de l'employeur varie selon les catégories d'emplois entre 26 % et 44 %.

### Assurances-vie

Ce regroupement de régimes comprend l'assurance-vie de base, l'assurance-vie facultative, l'assurance-vie pour les retraités, la prestation aux survivants, l'assurance-vie pour personnes à charge et l'assurance en cas de mort et de mutilation accidentelle. L'ensemble des régimes regroupés sous ce thème est plus généreux dans le secteur privé puisque son coût y est de 0,62 % du salaire comparativement à 0,06 % dans le secteur public. Les employeurs du secteur privé contribuent à tous les régimes de ce regroupement. De tels régimes existent dans le secteur public mais ils sont facultatifs et, à l'exception de l'assurance-vie de base, entièrement financés par les employés. Ainsi, la contribution de l'employé du secteur public à ces régimes représente 87 % de la valeur totale alors que dans le secteur privé elle ne compte que pour 32 % de la valeur totale.

**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. privé (en % du salaire)



32. Un régime est coordonné lorsque la prestation qu'il offre est réduite pour tenir compte de celle versée par le Régime de rentes du Québec.

33. La prestation de raccordement est la prestation que reçoit un retraité pour combler la période entre son âge réel de retraite et l'âge normal prévu par le régime.

34. La méthode actuarielle utilisée dans la présente étude dans le cas des régimes de retraite à prestations déterminées vise à estimer la valeur totale. Le régime fixant les cotisations des employés, la différence a été attribuée à l'employeur.

a Les congés de maladie comprennent les remboursements des congés de maladie non utilisés ainsi que les coûts associés aux congés de maladie utilisés.

En ce qui concerne le régime d'assurance-vie de base, le secteur public offre un montant forfaitaire de 6 400 \$ non indexé d'année en année. Pour le secteur privé, la majorité des employés est couverte par un montant fixé en pourcentage du salaire; celui-ci varie, selon les catégories d'emplois, d'une fois et demie à deux fois le salaire annuel.

### Assurances-maladie

Le régime d'assurance-maladie du secteur privé est nettement plus généreux que celui du secteur public, et ce, principalement pour les trois raisons suivantes. Tout d'abord, la contribution de l'employeur est plus importante dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans le secteur privé, l'employeur paie en moyenne 85 % des primes, soit un coût de 1,75 % du salaire. Dans le secteur public, l'employeur paie environ 22 % des primes, ce qui représente 0,26 % du salaire. Le contenu du régime du secteur privé est aussi plus complet. Ainsi, le régime de ce secteur inclut les soins optiques et couvre les employés retraités. Ces deux éléments ne se retrouvent pas dans le régime du secteur public. De plus, le facteur de coassurance (soit la partie des frais couverts par le régime) est également plus élevé dans le secteur privé, soit de 90 % comparativement à 80 % dans le secteur public.

Le coût de l'assurance-maladie varie selon les catégories. Par exemple, dans le secteur privé, le coût le plus faible se trouve chez les professionnels et le plus élevé chez les employés de bureau. Ces variations sont expliquées par les différences salariales. En effet, les primes versées pour ce régime sont des montants fixes non reliés au niveau salarial. Ainsi, en pourcentage du salaire, ce montant représente une proportion moins grande lorsque le salaire est plus élevé.

### Assurances-soins dentaires

À la lumière de la figure 9, la contribution de l'employeur du secteur privé à l'assurance-soins dentaires représente 86 % de la valeur totale du régime, soit un coût de 0,63 % du salaire pour l'ensemble des catégories. Dans le secteur public, seul un régime facultatif et entièrement financé par l'employé est offert à certaines unités d'accréditation.

Quant à la valeur totale, elle est également supérieure dans le secteur privé. L'assurance-soins dentaires est principalement offerte sur

une base obligatoire aux employés du secteur privé alors que tous les employés du secteur public auxquels le régime est offert sont couverts par un régime facultatif. La fréquence de participation aux régimes facultatifs d'assurance-soins dentaires est de 50 % là où ils sont offerts. Par ailleurs, le régime du secteur privé couvre les employés à la retraite, ce qui n'est pas le cas dans le secteur public. Cependant, les facteurs de coassurance plus élevés du régime du secteur public atténuent l'écart entre les deux secteurs.

Tout comme pour le régime d'assurance-maladie, les écarts entre les catégories sont dus essentiellement aux variations dans les salaires et non à la nature des régimes offerts.

### Assurances-salaire

Le régime d'assurance-salaire du secteur public est plus généreux. Ainsi, pour l'ensemble des catégories, ce régime affiche un coût de 2,28 % du salaire dans le secteur public par rapport à 1,42 % dans le secteur privé. Dans le secteur public, la valeur totale du régime est défrayée entièrement par l'employeur tandis que certains employés du secteur privé contribuent à leur régime d'assurance-salaire.

Le coût plus élevé du régime d'assurance-salaire du secteur public s'explique en partie par une plus longue durée de prestations, soit en général deux ans. Dans le secteur privé, cette durée varie de six mois à un an selon les catégories d'emplois. En fait, les employés du secteur privé bénéficient plutôt d'un régime de congés de maladie que d'un régime d'assurance-salaire, sauf pour les employés d'entretien et service. En effet, cette catégorie se distingue des autres puisque 44 % des employés du secteur privé sont couverts par un régime d'assurance-salaire seulement.

L'assurance-salaire est un des régimes de protection de courte et moyenne durées. Le régime de congés de maladie est une autre façon de protéger les employés. Lorsque ces deux régimes existent, ils sont généralement coordonnés entre eux quant à la durée et à la protection offerte. Il est donc important d'effectuer le lien entre ceux-ci.

### Assurances-invalidité longue durée

Cette assurance représente un coût à l'employeur peu élevé. Le régime d'assurance-invalidité longue durée offert dans le secteur privé est plus généreux, entre autres parce que

l'employeur paie 69 % de la valeur totale, soit 0,29 % du salaire, contrairement au secteur public où la plupart des régimes sont défrayés en entier par les employés (85 % des employés), soit un coût à l'employeur de 0,03 %.

La valeur totale de ce régime est également plus faible dans le secteur public (voir figure 9). Deux raisons expliquent la différence marquée du coût des régimes. D'une part, le délai de carence de 104 semaines pour tous les employés du secteur public diminue le coût de ce régime. Les régimes du secteur privé prévoient un délai de carence beaucoup plus court, soit en général de 26 semaines pour les professionnels, les employés de bureau et les techniciens et de 52 semaines pour les employés d'entretien et service. La durée du délai s'explique par la coordination de ce régime avec celui de l'assurance-salaire ou avec celui de congés de maladie. D'autre part, le régime du secteur public est offert sur une base facultative à 85 % des employés<sup>35</sup> alors qu'il est obligatoire pour tous les employés du secteur privé.

### Congés de maternité

Le coût des congés de maternité est relativement important dans le secteur public. Il représente 0,46 % du salaire comparativement à un coût de 0,05 % lorsque les caractéristiques du régime du secteur privé sont appliquées aux employés du secteur public. Le régime est offert à toutes les employées du secteur public alors qu'en moyenne, moins de 20 % de celles du secteur privé bénéficient d'une compensation pour congés de maternité. De plus, la durée de prestations est plus longue dans le secteur public. Ainsi, les travailleuses du secteur public ont droit à un congé de 20 semaines comparativement à une durée moyenne de 13 semaines dans le secteur privé. Quant au niveau de prestations, il est similaire entre les deux secteurs.

### 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 la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Malgré la valeur importante de ces

régimes, soit 10,74 % du salaire, ils n'ont pas d'impact sur la comparaison entre les deux secteurs puisqu'ils affichent les mêmes résultats. En effet, les caractéristiques des régimes sont les mêmes peu importe le secteur considéré.

### Total de la rémunération indirecte

L'ensemble des éléments de la rémunération indirecte reflète sensiblement le même coût quel que soit le secteur, soit 19,63 % dans le secteur privé et 19,41 % dans le secteur public. Cependant, le secteur public est plus généreux quant aux régimes de retraite et à la compensation de congés de maternité alors que le secteur privé offre un ensemble de régimes d'assurances plus avantageux.

La catégorie des employés d'entretien et service se distingue des autres puisque c'est la seule dont le total de la rémunération indirecte est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. Cette différence s'explique par un coût relativement plus important pour l'employeur du secteur public au régime d'assurance-salaire.

#### 1.3.2.3. Le temps chômé et payé

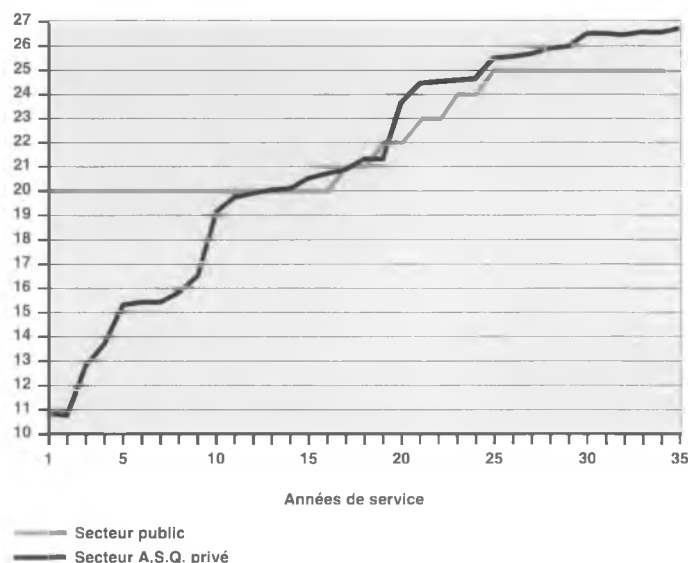
##### Congés annuels

Les congés annuels constituent l'élément du temps chômé ayant la plus grande valeur. La figure 10 présente la durée du congé annuel par année de service pour les secteurs public et privé. Sur l'ensemble de la carrière d'un employé, le régime offert dans le secteur public est plus généreux que celui du secteur privé. Ainsi, les congés annuels représentent un coût à l'employeur de 8,24 % du salaire dans le secteur public comparativement à 7,42 % dans le secteur privé. L'écart entre les deux secteurs est plus marqué pour la catégorie des employés d'entretien et service; en effet, le coût, en pourcentage du salaire, est de 8,16 % dans le secteur public par rapport à 7,15 % dans le secteur privé.

Le secteur public offre de plus longs congés annuels au début de la carrière, soit entre 1 et 12 années de service. Pour ces années, le secteur public offre 20 jours de congés alors que dans le secteur privé, la progression des congés annuels en fonction des années de service débute en moyenne à 11 jours pour atteindre 20 jours la douzième année. Par la suite, entre 13 et 19 années de service, l'avance de l'un ou l'autre des secteurs n'est pas constante.

35. Certains employés du secteur public (15 % des effectifs totaux) sont maintenant couverts par un régime obligatoire qui inclut le moyen et le long termes. Pour ces employés, l'assurance-invalidité longue durée prévoit une prestation de 70 % du salaire jusqu'à 65 ans. L'employeur assume la totalité du coût de ce régime.

**Figure 10**  
Durée du congé annuel par année de service,  
secteurs: public et A.S.Q. privé (en jours ouvrables)



Après 20 ans, le secteur privé accorde des congés annuels un peu plus longs. Le nombre maximum de congés offerts dans le secteur privé est de 27 jours alors que dans le secteur public, les congés annuels ne dépassent pas 25 jours.

### Congés fériés

Le nombre de congés fériés est supérieur dans le secteur public. Pour l'ensemble des catégories d'emplois, ils représentent 5 % du salaire dans le secteur public, soit 13 jours, comparativement à 4,49 % dans le secteur privé (en moyenne 12 jours).

### Congés de maladie

Pour l'ensemble des catégories d'emplois, le régime de congés de maladie du secteur privé est plus généreux, soit 2,77 % du salaire, comparativement à 2,08 % dans le secteur public. Comme cela a été souligné plus haut, les différences dans le coût des congés de maladie doivent être interprétées en tenant compte des régimes d'assurance-salaire. Ainsi, dans le secteur privé le régime de congés de maladie est fréquemment offert. La protection peut aller jusqu'à un an, tenant ainsi lieu d'assurance-salaire.

Le coût est important dans les catégories d'emplois où l'utilisation des congés de maladie est la plus élevée. Ainsi, les catégories des

employés de bureau et des techniciens sont celles où le coût de ce régime est le plus important. La catégorie des employés d'entretien et service se distingue des autres catégories. En effet, pour ces employés, le secteur public contribue de façon plus importante que le secteur privé au régime de congés de maladie, soit respectivement 2,10 % et 1,83 %.

Le coût des congés de maladie utilisés et celui des remboursements de congés de maladie non utilisés mis ensemble (figure 9), le secteur public favorise ses employés (3,01 % du salaire) par rapport au secteur privé (2,87 %).

### Congés de paternité

Les employés du secteur public retirent de ce régime une valeur plus élevée (0,06 % du salaire) que les salariés du secteur privé (0,01 %). Le congé offert dans le secteur public est plus long: 5 jours comparativement à 1,5 jour dans le secteur privé. De plus, ce congé est offert à tous les employés du secteur public alors qu'en moyenne 42 % des employés du secteur privé en bénéficient.

### Congés sociaux

Les congés sociaux regroupent les congés accordés pour deuil ou mariage. Le coût de ce régime est inférieur à 0,1 % dans les deux secteurs. Cependant, les congés sociaux sont similaires, soit 0,09 % du salaire dans le secteur public par rapport à 0,07 % pour le secteur privé. Le régime de congés accordés pour mariage dans le secteur privé est relativement moins généreux (0,01 %) que celui qui est offert dans le secteur public (0,03 %). Quant aux coûts reliés aux congés pour deuil, ils sont identiques dans les deux secteurs, soit 0,06 % du salaire.

### Total du temps chômé et payé

Pour l'ensemble des catégories d'emplois, le temps chômé et payé représente 15,47 % du salaire dans le secteur public et 14,76 % dans le secteur privé. Les congés annuels, fériés, sociaux ainsi que de paternité sont supérieurs dans le secteur public.

Les congés de maladie sont le seul élément où le secteur privé est en avance. En effet, les employés du secteur privé sont plutôt couverts par un régime de congés de maladie alors que ceux du secteur public bénéficient d'un régime mixte (congés de maladie et assurance-salaire). À cet égard, la catégorie des employés d'entre-

lien et service se distingue des autres puisque le régime offert dans le secteur public est plus généreux que dans le secteur privé. Cette distinction explique en partie l'avance plus marquée du secteur public, pour cette catégorie, en ce qui concerne le total du temps chômé et payé.

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

L'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail représente 35,81 % du salaire dans le secteur public. Il en coûterait 34,48 % si les régimes du secteur privé étaient appliqués aux employés du secteur public. L'analyse selon les catégories d'emplois montre que la valeur des régimes du secteur public est supérieure à celle du secteur privé.

Les employés du secteur public sont avantagés en ce qui concerne le régime de retraite. Le coût à l'employeur du régime de retraite dans le secteur public est, pour l'ensemble des catégories, de 5,57 % comparativement à 4,13 % dans le secteur privé. L'ajout de la part de l'employé accroît cet écart entre les deux secteurs. Cependant, le secteur privé offre un ensemble de régimes d'assurances plus avantageux que celui accordé par le secteur public. En effet, le secteur privé fournit une meilleure couverture, particulièrement pour les régimes d'assurances-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-soins dentaires.

En ce qui a trait à la protection de courte et moyenne durées, soit les régimes de congés de maladie et d'assurance-salaire, les coûts sont similaires entre les deux secteurs: 4,36 % pour le secteur public et 4,19 % dans le secteur privé. Toutefois, le type de régime diffère entre ces secteurs. Ainsi, les employés du secteur privé bénéficient plutôt d'un régime de congés de maladie alors que dans le secteur public, les employés sont couverts par un régime mixte (congés de maladie/assurance-salaire). Les remboursements de congés de maladie non utilisés sont plus généreux dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'assurance-invalidité longue durée est plus avantageuse dans le secteur privé. Enfin, les employés du secteur public bénéficient d'une proportion plus importante de temps chômé et payé que ceux du secteur privé.

L'avance du secteur public pour les avantages sociaux n'est pas assez forte pour modifier les résultats des indices de la rémunération

annuelle par rapport à ceux des indices salariaux. Les salaires et les heures normales de travail sont les éléments qui déterminent les résultats globaux. La prise en compte de tous les éléments fait en sorte que 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 dans le secteur privé. Ce constat est vérifié pour chacune des catégories d'emplois.

## 2. Les A.S.Q. du secteur «autre public»

### 2.1. Les salaires

Le secteur public est en retard de 4 points de pourcentage sur les A.S.Q. du secteur «autre public» sur le plan salarial pour l'ensemble des emplois repères. Le tableau 15 permet de constater que ce retard est assez généralisé puisque 55 emplois repères sur 67 montrent un tel statut. De plus, 76 % des effectifs se retrouvent dans ces emplois où le secteur public est en retard. Le secteur public est en retard sur le secteur «autre public» pour 2 catégories d'emplois, soit celles des employés de bureau et des employés d'entretien et service. Les deux secteurs sont à parité dans les 2 autres catégories d'emplois.

Chez les professionnels, les deux secteurs sont à parité, l'indice étant de 100. Pourtant, un seul emploi repère sur 15 présente un statut de parité alors que 4 emplois montrent une avance du secteur public. Ces 4 emplois repères représentent cependant 66 % des effectifs. Par contre, le

**Tableau 15**  
Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux du secteur A.S.Q. «autre public», par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères

Catégories d'emplois	Indices salariaux	Avance secteur public	Parité	Retard secteur public	Emplois repères utilisés	Total emplois repères
Professionnels	100*	4	1	10	15	21
Techniciens	101*	1	1	8	10	10
Employés de bureau	105	3	—	21	24	24
Employés d'entretien et service	109	2	—	16	18	19
Ensemble des emplois repères	104	10	2	55	67	74

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).



secteur public présente un retard sur 10 emplois repères, ceux-ci ne comptant que pour 27 % des effectifs. C'est l'effet opposé des emplois en retard et en avance, en tenant compte des effectifs qu'ils regroupent et de l'importance des écarts, qui explique la parité obtenue dans cette catégorie.

Les techniciens du secteur public et du secteur «autre public» sont à parité avec un indice de 101. Pourtant, un seul emploi repère, celui de «Technicien en audiovisuel» (TVI), est à parité et regroupe 4 % des effectifs alors que 8 emplois repères sur 10, couvrant 63 % des effectifs, présentent un retard du secteur public. Un seul emploi repère affiche une avance, celui de «Technicien de laboratoire 1» (TL1). Cette avance est cependant importante dans l'explication du résultat d'ensemble puisque l'indice est de 86 et que cet emploi repère regroupe 34 % des effectifs de la catégorie.

Chez les employés de bureau, le secteur public est en retard de 5 points de pourcentage sur le secteur «autre public». Ce retard du secteur public est généralisé: 87 % des emplois repères de la catégorie montrent un tel statut pour 89 % des effectifs. Il est à noter que les deux secteurs ne sont à parité pour aucun emploi de cette catégorie.

Dans la catégorie «Employés d'entretien et service», l'indice est de 109, confirmant un important retard du secteur public sur le secteur «autre public». Sur 18 emplois repères, 16 montrent un retard du secteur public et regroupent 75 % des effectifs. D'autre part, 2 emplois repères, comptant 25 % des effectifs, présentent une avance du secteur public sur le secteur A.S.Q. «autre public».

Le secteur public est donc en retard sur le secteur «autre public» pour la très grande majorité des emplois repères et pour les catégories des employés de bureau et des employés d'entretien et service. La plus grande partie des effectifs se retrouve dans les emplois où le secteur public est en retard. Les catégories des techniciens et des professionnels sont à parité entre les deux secteurs. Il est à noter que pour cette dernière catégorie, seulement 71 % des emplois repères ont pu être utilisés dans le segment «autre public», soit 15 emplois sur 21.

Les résultats de 1990 sont assez semblables à ceux de 1989. En effet, le secteur public demeure en retard sur le secteur «autre public» pour l'ensemble des emplois repères et pour

deux catégories d'emplois. Pour sa part, la catégorie «Techniciens» reste à parité alors que celle des professionnels présente le seul changement de statut, passant d'un retard du secteur public en 1989 à la parité en 1990.

## 2.2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés

### 2.2.1. L'ensemble des emplois repères

La comparaison entre le secteur public et le segment «autre public» est essentiellement caractérisée par un retard du secteur public (voir tableau 16). L'indice de la rémunération globale dénote un retard de 6 points de pourcentage du secteur public. L'indice salarial est inférieur de 2 points à l'indice de la rémunération globale et se situe à 104.

L'indice de la rémunération annuelle se situe à 108, soit un écart de 4 points de pourcentage par rapport à l'indice salarial. Cet écart s'explique principalement par des déboursés relatifs aux avantages sociaux plus élevés chez les employeurs du secteur «autre public». Les valeurs des indices estimés des rémunérations annuelle et globale sont identiques à celles de 1989. La figure 11 permet de constater la position relative de chacun des différents indices par rapport à la valeur 100 qui marque la parité.

### 2.2.2. Les catégories d'emplois

Pour les professionnels, l'indice de la rémunération globale révèle la parité entre les secteurs

**Tableau 16**  
Indices de rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. «autre public»/public (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Indices salariaux		Indices de la rémunération annuelle		Indices de la rémunération globale	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990
Professionnels	102	100*	105	104	104	102*
Techniciens	101*	101*	102*	104	101*	101*
Employés de bureau	106	105	108	109	107	107
Employés d'entretien et service	113	109	112	111	110	109
Ensemble des emplois repères	106	104	108	108	106	106

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

public et «autre public». L'indice salarial est estimé à 100 et indique aussi la parité des deux secteurs. En 1989, ces deux indices montraient un retard du secteur public. L'indice de la rémunération annuelle se situe, quant à lui, à 104. Le passage de la parité salariale à un retard du secteur public sur le plan de la rémunération annuelle signifie que les employeurs du secteur «autre public» déboursent

plus que celui du secteur public pour offrir des avantages sociaux.

La rémunération globale et les salaires sont également à parité chez les techniciens des secteurs public et «autre public». Les indices correspondants sont les mêmes qu'en 1989. L'indice de la rémunération annuelle indique cependant un retard du secteur public alors qu'en 1989 il y avait parité entre les deux secteurs.

Pour la catégorie des employés de bureau, l'indice de la rémunération globale dénote un retard du secteur public de 7 points de pourcentage, ce qui est identique au retard constaté en 1989. L'indice salarial se situe à 105 et l'indice de la rémunération annuelle est évalué à 109. Les écarts entre l'indice salarial et chacun des indices de rémunération (annuelle et globale) s'expliquent par des déboursés plus élevés pour les avantages sociaux dans le secteur «autre public» que dans le secteur public.

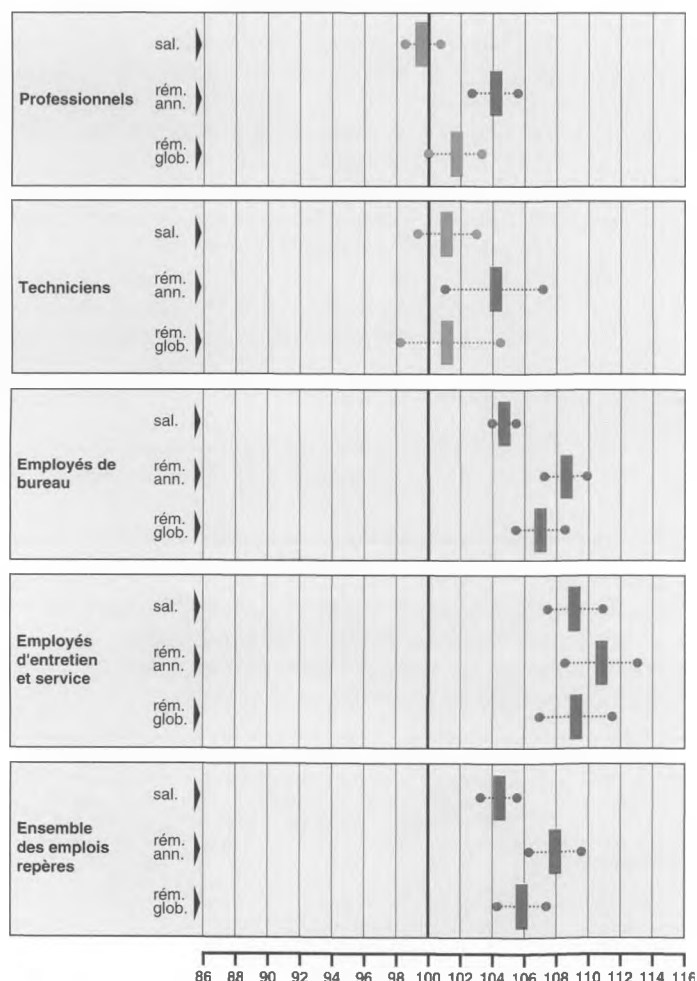
C'est pour la catégorie des employés d'entretien et service que le retard du secteur public est le plus accentué. L'indice de la rémunération globale révèle un retard du secteur public de 9 points de pourcentage. Pour 1989, cet indice était estimé à 110. L'indice salarial se situe à 109. Pour la rémunération annuelle, un retard du secteur public de 11 points de pourcentage est constaté. Le retard observé sur le plan de la rémunération globale provient donc en grande partie des salaires moins élevés dans le secteur public que dans le secteur «autre public».

### 2.2.3. Les heures régulières de travail

Le tableau 17 révèle que le secteur «autre public» présente un nombre d'heures régulières de travail supérieur à celui du secteur public pour l'ensemble des emplois repères, avec un indice de 102. Ainsi, les employés du secteur public travaillent en moyenne 36,1 heures par semaine alors que ceux du secteur «autre public» ont une semaine moyenne de 36,9 heures. Cette relation se retrouve pour toutes les catégories d'emplois avec des écarts très similaires, soit 2 % pour deux catégories et 3 % pour les deux autres.

Ainsi, chez les professionnels et les techniciens, les nombres hebdomadaires d'heures de travail sont de 3 % plus élevés dans le secteur «autre public» que dans le secteur public. La différence entre les deux secteurs quant au nombre hebdomadaire d'heures de travail est moindre chez les employés de bureau et les employés

**Figure 11**  
Indices de rémunération et intervalles de confiance, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. «autre public»/public (secteur public = 100)



**Tableau 17**

**Heures régulières hebdomadaires de travail, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: public et A.S.Q. «autre public»**  
(secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Secteur public	Secteur	Indices
		A.S.Q. «autre public»	
Professionnels	35,0	36,0	103
Techniciens	35,1	36,2	103
Employés de bureau	35,0	35,8	102
Employés d'entretien et service	38,7	39,6	102
Ensemble des emplois repères	36,1	36,9	102

Le lecteur qui voudrait recalculer les indices à partir des nombres d'heures indiqués dans ce tableau pourrait arriver à des résultats différents compte tenu de l'arrondissement.

d'entretien et service, les indices s'établissant à 102.

Les heures régulières de travail ont, dans le secteur «autre public», un rôle moins déterminant que dans le secteur privé en ce qui a trait à la rémunération globale. En effet, pour toutes les catégories et l'ensemble des emplois repères, les indices de la rémunération annuelle montrent un retard du secteur public qui, à l'exception de la catégorie «Techniciens», n'est que de 1 à 2 points de pourcentage plus faible pour la rémunération globale (voir tableau 16).

### 2.3. La rémunération globale selon la méthode des coûts simulés

Les résultats de la rémunération globale pour le secteur «autre public» sont présentés en deux parties. La première traite de la valeur de la rémunération globale des secteurs public et «autre public» pour l'ensemble des emplois repères et par catégorie d'emplois. La seconde présente une analyse de la valeur et des caractéristiques des avantages sociaux et conditions de travail.

#### 2.3.1. L'ensemble des emplois repères

Les salariés du secteur public reçoivent une rémunération globale inférieure de 3 points de pourcentage à celle des salariés du secteur «autre public»<sup>36</sup>. Ce retard était également

observé en 1989. Selon les résultats présentés au tableau 18, ce dernier se retrouve pour deux catégories d'emplois: les employés d'entretien et service accusent un retard de 5 points de pourcentage et les employés de bureau, un retard de 4 points de pourcentage. Dans les deux autres catégories, la parité prévaut entre les deux secteurs pour les techniciens tandis qu'une avance du secteur public est constatée chez les professionnels.

Le retard du secteur public provient essentiellement des salaires. En effet, l'indice des salaires calculé pour l'ensemble affiche un retard de 4 points de pourcentage. Ce sont les catégories «Employés de bureau» et «Employés d'entretien et service» qui causent ce retard puisqu'elles ont respectivement un retard salarial de 5 et 9 points de pourcentage.

L'ajout des avantages sociaux au salaire, afin d'obtenir la rémunération annuelle, modifie peu les indices. La considération des heures de présence au travail, en vue d'établir la rémunération globale, fait diminuer le retard du secteur public déjà constaté pour l'indice de la rémunération annuelle et ce, pour l'ensemble des emplois repères et pour les employés d'entretien et service. Un changement de statut est observé dans le cas des professionnels, puisqu'ils passent de la parité de la rémunération annuelle à une avance de la rémunération globale.

Cette légère modification s'explique par des heures régulières de travail plus nombreuses

**Tableau 18**

**Indices de rémunération, méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. «autre public»/public (secteur public = 100)**

Catégories d'emplois	Indices salariaux		Indices de la rémunération annuelle		Indices de la rémunération globale	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990
Professionnels	102	100*	101*	99*	100*	98
Techniciens	101*	101*	100*	101*	99*	99*
Employés de bureau	106	105	104	104	103	104
Employés d'entretien et service	113	109	111	109	109	105
Ensemble des emplois repères	106	104	105	104	104	103

\* Indique la parité entre les deux secteurs (test de signification pour les indices salariaux au seuil de 10 %).

36. Les salaires utilisés par cette méthode sont les mêmes que ceux présentés à la section 2.1. du chapitre II. Comme pour l'ensemble des A.S.Q., les intervalles de confiance des résultats salariaux guident l'interprétation des indices des rémunérations annuelle et globale.

dans le secteur «autre public» et également par le temps chômé et payé plus important dans ce secteur. La catégorie des employés d'entretien et service fait cependant exception. Pour celle-ci, les heures régulières de travail moins nombreuses dans le secteur public jumelées à une part plus importante du temps chômé et payé diminuent de beaucoup le retard du secteur public. En effet, pour cette catégorie, le retard du secteur public, qui était de 9 points de pourcentage selon l'indice de la rémunération annuelle, n'est plus que de 5 points de pourcentage pour la rémunération globale.

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

Le tableau 19 illustre en détail les résultats pour chacun des avantages sociaux et des conditions de travail considérés par la méthode des coûts simulés. Les coûts sont fournis pour l'ensemble des catégories ainsi que pour chacune des quatre catégories d'emplois.

Les résultats sont présentés et analysés selon les trois composantes de la rémunération globale: la rémunération directe, la rémunération indirecte et le temps chômé et payé. Les dif-

férences dans les caractéristiques des régimes pour l'ensemble des catégories et entre les catégories d'emplois sont mises en évidence. De plus, lorsque nécessaire, les distinctions importantes entre les trois régimes types des sous-secteurs (péripublic fédéral, péripublic provincial et administrations et entreprises locales) qui composent le secteur «autre public» sont soulignées.

#### 2.3.2.1. La rémunération directe

Les employés du secteur public sont avantagés quant au remboursement de congés de maladie non utilisés. Cet élément représente, pour l'ensemble des catégories, 0,93 % du salaire dans le secteur public contre 0,72 % dans le secteur «autre public». Tous les employés du secteur public bénéficient d'un remboursement pour congés de maladie non utilisés alors que la fréquence de cette pratique est plus faible dans le secteur «autre public». En 1989, le coût de ces remboursements représentait 0,33 % du salaire dans le secteur «autre public». Une augmentation importante du coût des remboursements de congés de maladie pour la catégorie des employés d'entretien et service de ce

Tableau 19

Importance des divers avantages sociaux et conditions de travail (coût à l'employeur), méthode des coûts simulés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, secteurs: public et A.S.Q. «autre public» (en % du salaire)

Avantages sociaux et conditions de travail	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	Public	«Autre public»	Public	«Autre public»	Public	«Autre public»	Public	«Autre public»	Public	«Autre public»
<b>Autre rémunération directe</b>										
Remboursement congés de maladie	1,20	0,08	0,87	0,86	0,82	0,81	0,92	1,27	0,93	0,72
<b>Rémunération indirecte</b>										
Régime de retraite	6,11	5,97	5,58	5,15	5,44	4,73	5,35	3,68	5,57	4,84
Assurances-vie	0,04	0,72	0,05	0,39	0,06	0,35	0,09	0,46	0,06	0,45
Assurance-maladie	0,17	0,61	0,22	0,81	0,30	1,10	0,31	1,66	0,26	1,12
Assurance-soins dentaires	0,00	0,17	0,00	0,14	0,00	0,19	0,00	0,56	0,00	0,27
Assurance-salaire	0,92	0,51	1,43	0,87	2,27	1,36	4,14	3,36	2,28	1,47
Assurance-invalidité longue durée	0,04	0,58	0,03	0,33	0,03	0,33	0,03	0,20	0,03	0,32
Sous-total assurances <sup>a</sup>	1,17	2,59	1,74	2,54	2,66	3,33	4,59	6,24	2,63	3,65
Compensation congés de maternité	0,53	0,32	0,52	0,22	0,46	0,19	0,32	0,10	0,46	0,19
Régimes étatiques	9,70	9,70	10,88	10,88	11,01	11,01	11,02	11,02	10,74	10,74
Total rémunération indirecte <sup>a</sup>	17,51	18,57	18,71	18,78	19,57	19,26	21,28	21,04	19,41	19,41
<b>Temps chômé et payé</b>										
Congés annuels	8,22	8,51	8,30	8,36	8,28	8,32	8,16	7,87	8,24	8,24
Congés fériés	5,00	5,21	5,00	5,26	5,00	5,26	5,00	4,70	5,00	5,10
Congés de maladie utilisés	1,67	2,35	2,13	2,84	2,25	3,41	2,10	1,89	2,08	2,94
Congés de paternité	0,06	0,03	0,07	0,04	0,07	0,03	0,05	0,02	0,06	0,03
Congés sociaux	0,08	0,08	0,09	0,08	0,09	0,09	0,09	0,08	0,09	0,09
Total temps chômé et payé <sup>a</sup>	15,03	16,18	15,59	16,58	15,69	17,10	15,39	14,55	15,47	16,40
<b>Total des avantages sociaux et des conditions de travail<sup>a</sup></b>	<b>33,74</b>	<b>34,83</b>	<b>35,18</b>	<b>36,22</b>	<b>36,07</b>	<b>37,17</b>	<b>37,59</b>	<b>36,86</b>	<b>35,81</b>	<b>36,54</b>

a Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

secteur explique cette différence entre les deux années pour l'ensemble des catégories.

Les différences entre les catégories d'emplois sont plus marquées dans le secteur «autre public». Le coût de cet élément varie entre 0,08 % du salaire pour la catégorie des professionnels et 1,27 % pour les employés d'entretien et service. Pour cette dernière catégorie, les remboursements de congés de maladie du secteur «autre public» sont supérieurs puisque le coût de l'employeur du secteur public équivaut à 0,92 % du salaire.

Parmi les sous-secteurs du secteur «autre public», les employés du sous-secteur «administrations et entreprises locales» obtiennent les remboursements les plus avantageux. En effet, tous les employés de ce sous-secteur peuvent se faire rembourser les congés de maladie accumulés; le coût à l'employeur est de 1,56 %. À l'inverse, les employés du sous-secteur «péripublic fédéral» n'ont pas de remboursement pour ces congés.

### 2.3.2.2. La rémunération indirecte

#### Régimes de retraite

Le régime de retraite est un élément très important de la rémunération indirecte. Les employés du secteur public retirent un plus grand avantage de leur régime de retraite, le R.R.E.G.O.P. (5,57 %), que s'ils étaient assujettis aux régimes offerts dans le secteur «autre public» (4,84 %). Une meilleure formule d'indexation et une prestation de raccordement avant 65 ans supérieure dans le R.R.E.G.O.P. expliquent cet écart.

Les régimes de retraite analysés dans le secteur «autre public» ont cependant une certaine similarité avec le R.R.E.G.O.P. Ainsi, la formule de prestation est sensiblement identique dans les deux secteurs. De plus, ces régimes sont de type contributif et les prestations sont coordonnées avec le Régime de rentes du Québec. Cela explique essentiellement la faible différence dans la valeur totale des régimes des secteurs public et «autre public» (voir figure 12), soit environ 0,3 %, comparativement à celle calculée entre les secteurs public et privé (4,54 %). D'ailleurs, cette différence est assumée à 100 % par l'employeur du secteur public. Ainsi, la part de l'employé dans le coût total du R.R.E.G.O.P. est de 45 %<sup>37</sup>

comparativement à une contribution de l'employé du secteur «autre public» de plus de 50 %. Cette plus grande contribution des employés de ce secteur dissimule toutefois une distinction importante entre le régime du secteur public et ceux du secteur «autre public».

En effet, la valeur totale du régime de retraite diffère selon les trois sous-secteurs analysés du secteur «autre public». Le sous-secteur regroupant les administrations et les entreprises locales bénéficie de régimes de retraite plus avantageux, entre autres parce que la formule de prestation est basée sur les trois meilleures années et non sur les cinq meilleures comme c'est le cas pour le R.R.E.G.O.P. Pour les deux autres sous-secteurs, les péripublics provincial et fédéral, le secteur public obtient une valeur totale du régime de retraite supérieure, en particulier en raison d'une meilleure formule d'indexation et d'une prestation de raccordement avant 65 ans plus généreuse.

#### Assurances-vie

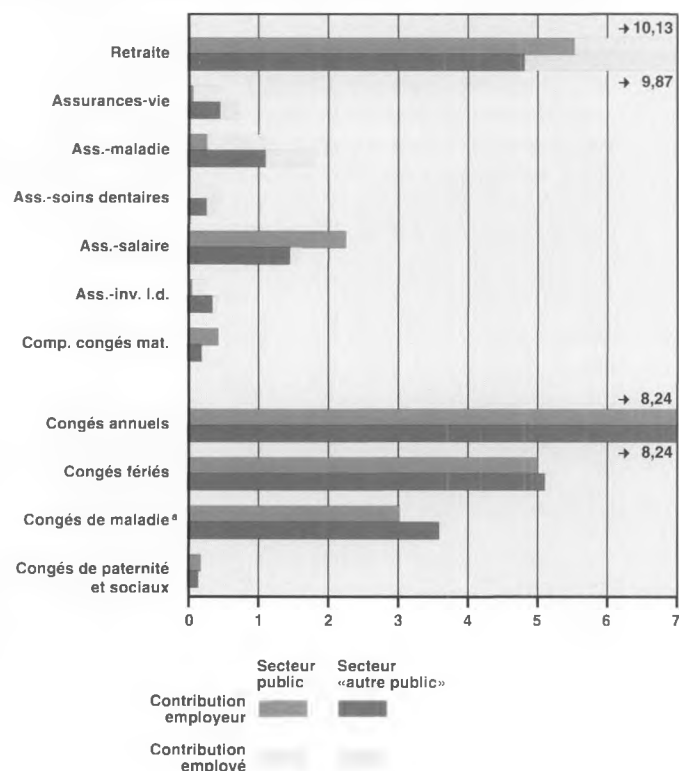
Les régimes d'assurances-vie du secteur public sont moins généreux (0,06 % du salaire) que ceux du secteur «autre public» (0,45 %). La contribution de l'employé à cet ensemble de régimes est beaucoup moins importante dans le secteur «autre public»; elle équivaut à 40 % de la valeur totale comparativement à 87 % dans le secteur public (figure 12).

L'assurance-vie de base du secteur «autre public» offre en général un montant garanti calculé sur la base du salaire annuel de l'employé. Ce montant varie d'une fois à deux fois et demie le salaire annuel selon les catégories. Dans le secteur public, un montant fixe de 6 400 \$ est offert. L'écart entre le secteur public et le secteur «autre public» est plus grand chez les professionnels compte tenu des salaires plus élevés de cette catégorie d'employés.

En majorité, les régimes du secteur «autre public» offrent une assurance-vie après la retraite payée en partie par l'employeur, ce qui n'est pas le cas pour le secteur public. De plus, le secteur «autre public» offre fréquemment d'autres assurances, telles l'assurance en cas de mort et de mutilation accidentelle et l'assurance-vie pour personne à charge. Ces régimes existent dans le secteur public mais ils sont facultatifs et, à l'exception de l'assurance-vie de base, entièrement financés par les employés. Par contre, il est à noter que le secteur «autre

37. La méthode actuarielle utilisée dans la présente étude dans le cas des régimes de retraite à prestations déterminées vise à estimer la valeur totale. Le régime fixant les cotisations des employés, la différence a été attribuée à l'employeur.

**Figure 12**  
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. «autre public» (en % du salaire)



a Les congés de maladie comprennent les remboursements des congés de maladie non utilisés ainsi que les coûts associés aux congés de maladie utilisés.

public» n'offre pas, comme le secteur public, de prestations aux survivants.

### Assurances-maladie

Le régime offert par le secteur «autre public» est plus généreux que celui du secteur public, ce qui explique son coût plus élevé, soit 1,12 % du salaire comparativement à 0,26 % dans le secteur public. Le régime d'assurance-maladie est offert à tous les employés du secteur «autre public» tandis que 80 % des employés du secteur public bénéficient d'un tel régime. De plus, les régimes du secteur «autre public» couvrent dans une proportion de plus de 80 % les employés retraités alors que cet avantage n'est pas offert dans le secteur public. Enfin, le régime du secteur public n'offre aucune protection pour les soins optiques tandis que ceux du secteur «autre public» couvrent cet aspect.

La catégorie des employés d'entretien et service du secteur «autre public» se distingue des autres par l'importance du coût de ce régime (1,66 %). Cette différence s'explique par la part plus élevée des régimes obligatoires par rapport aux régimes facultatifs.

La valeur totale de ce régime est également supérieure dans le secteur «autre public» (voir figure 12). Par contre, les employés du secteur public contribuent à leur régime d'assurance-maladie de façon plus importante que ceux du secteur «autre public».

Le régime d'assurance-maladie offert par le sous-secteur «péripubliq fédéral» est le plus généreux, avec un coût à l'employeur de 1,96 %. Ce régime est plus complet que les autres (coassurance, employés retraités, soins de la vue, contribution de l'employeur).

### Assurances-soins dentaires

Le régime d'assurance-soins dentaires du secteur «autre public» représente 0,27 % du salaire, soit une contribution de l'employeur de 59 % de la valeur totale. Quant à l'employeur du secteur public, il ne contribue pas à ce régime. Dans ce secteur, seul un régime facultatif financé par l'employé est offert à certaines unités d'accréditation. Le taux de participation au régime facultatif est en général de 50 %.

Le coût de ce régime dans le sous-secteur «péripubliq fédéral» est plus important que celui de tous les autres sous-secteurs du secteur «autre public» ainsi que ceux des secteurs public et privé, soit 0,67 % du salaire. En effet, dans ce sous-secteur, le régime d'assurance-soins dentaires est offert sur une base obligatoire aux employés alors que la fréquence des régimes obligatoires est moindre pour le sous-secteur «administrations et entreprises locales». Par ailleurs, la fréquence du régime est faible pour le secteur «péripubliq provincial».

### Assurances-salaire

Le coût de l'assurance-salaire diffère entre les deux secteurs pour l'ensemble des catégories. Il s'établit à 2,28 % du salaire dans le secteur public contre 1,47 % chez les A.S.Q. du secteur «autre public». Le coût de ce régime varie beaucoup entre les catégories des secteurs public et «autre public». Par exemple, dans le secteur public, le coût du régime offert aux professionnels s'établit à 0,92 % du salaire alors qu'il est de 4,14 % chez les employés d'entretien et service. Ces derniers utilisent plus l'assurance-

salaire comme protection de courte et moyenne durées que les employés des autres catégories d'emplois.

Ce régime est moins fréquent dans le secteur «autre public», les employés étant plutôt couverts par un régime de congés de maladie. Parmi les trois sous-secteurs du secteur «autre public», le coût de ce régime est plus élevé dans le sous-secteur «péripublic fédéral» qui affiche un coût à l'employeur de 1,69 % du salaire.

### Assurances-invalidité longue durée

Malgré le faible coût de cette assurance, les employés du secteur «autre public» retirent une valeur plus élevée (0,32 % du salaire) de leur régime d'assurance-invalidité longue durée que les salariés du secteur public (0,03 %). Le délai de carence, plus long dans le secteur public, explique en partie cette différence. D'autre part, le régime du secteur public est offert, pour la majorité des employés (85 %), sur une base facultative (taux de participation de 47 %) alors qu'il est obligatoire dans la grande majorité des régimes du secteur «autre public».

Le régime d'assurance-invalidité longue durée du sous-secteur «péripublic provincial» est le plus généreux des trois sous-secteurs qui composent le secteur «autre public». Le coût à l'employeur y est de 0,62 %. La fréquence du régime explique cette différence: tous les employés de ce sous-secteur sont couverts par un tel régime.

### Compensation pour congés de maternité

La compensation pour congés de maternité est plus généreuse dans le secteur public. Elle y représente 0,46 % du salaire par rapport à 0,19 % dans le secteur «autre public». La durée du congé est plus longue et le niveau de prestations est plus élevé dans le secteur public.

Le régime de congés de maternité le plus généreux du secteur «autre public» est celui du sous-secteur «péripublic provincial». En effet, ce sous-secteur offre un régime légèrement inférieur à celui du secteur public. La durée ainsi que le niveau de prestations sont plus généreux dans ce sous-secteur que dans les deux autres sous-secteurs du segment «autre public».

### Régimes étatiques

Même si les régimes étatiques constituent une part importante du coût total des avantages

sociaux et des conditions de travail, l'impact sur la comparaison de la rémunération est nul puisque la contribution de l'employeur à ces régimes est identique dans les deux secteurs, soit 10,74 % du salaire. Le coût des régimes étatiques représente, dans les deux secteurs, environ 30 % du coût total de l'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail.

### Total de la rémunération indirecte

Pour l'ensemble des catégories, les coûts totaux de la rémunération indirecte des secteurs public et «autre public» s'équivalent et représentent 19,41 % du salaire. Par ailleurs, la nature des régimes d'avantages sociaux offerts diffère selon le secteur considéré. Ainsi, le secteur public offre un meilleur régime de retraite et une plus grande compensation pour congés de maternité, alors que le secteur «autre public» avantage ses employés quant aux régimes d'assurances. En effet, pour ceux-ci, à l'exception de l'assurance-salaire, le coût à l'employeur est supérieur dans le secteur «autre public».

L'équivalence entre les deux secteurs n'existe pour aucune des catégories d'emplois. Dans le cas des professionnels et des techniciens, les régimes du secteur «autre public» affichent un coût plus élevé que le régime du secteur public. Par contre, en ce qui concerne la catégorie des employés de bureau et celle des employés d'entretien et service, le coût des régimes du secteur public est supérieur. Cette distinction s'explique en partie par le coût du régime d'assurance-salaire plus important dans le secteur public.

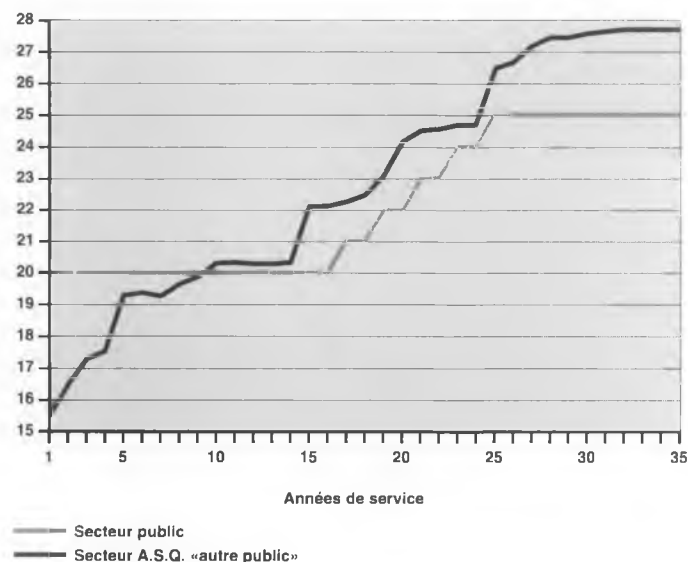
### 2.3.2.3. Le temps chômé et payé

#### Congés annuels

Les congés annuels sont identiques entre les deux secteurs, soit 8,24 % du salaire pour l'ensemble des catégories. Cependant, pour toutes les catégories, sauf celle des employés d'entretien et service, les employés du secteur «autre public» retirent une valeur plus importante des congés annuels que ceux du secteur public.

La figure 13 permet d'analyser la progression des congés annuels en fonction du nombre d'années de service. Les employés du secteur public sont avantagés en début de carrière, soit les 9 premières années de service. Par la suite, les salariés du secteur «autre public» bénéficient de congés annuels plus importants.

**Figure 13**  
**Durée du congé annuel par année de service,**  
**secteurs: public et A.S.Q. «autre public»**  
 (en jours ouvrables)



Le sous-secteur «administrations et entreprises locales» est celui qui offre le régime de congés annuels le plus généreux. Dans ce sous-secteur, les congés peuvent atteindre jusqu'à 30 jours ouvrables par année à partir de la trente-deuxième année de service.

### Congés fériés

Le coût pour les congés fériés est sensiblement le même dans le secteur «autre public», soit 5,10 % du salaire, que dans le secteur public (5 %). Tout comme pour les congés annuels, les employés d'entretien et service du secteur «autre public» sont les seuls de ce secteur à bénéficier d'un régime moins généreux que celui du secteur public.

Le sous-secteur «péripublique provincial» est le plus généreux quant au nombre de congés fériés. Il offre 14 jours fériés par année comparativement à 13,5 et 11 jours pour les sous-secteurs «administrations et entreprises locales» et «péripublique fédéral». Quant au secteur public, il offre 13 jours fériés par année.

### Congés de maladie

Ce régime est plus avantageux dans le secteur «autre public». Pour l'ensemble des catégories d'emplois, les congés de maladie représentent 2,94 % du salaire dans le secteur «autre public»

et 2,08 % dans le secteur public. Une prépondérance de ce régime dans le secteur «autre public» explique la différence dans les coûts entre ces deux régimes. Les employés du secteur public sont plutôt couverts par un régime mixte (congés de maladie/assurance-salaire).

La catégorie des employés d'entretien et service se distingue puisque le coût des congés de maladie utilisés est supérieur dans le secteur public. Cette différence s'explique essentiellement par le fait que ce type de régime est moins fréquent chez les employés du secteur «autre public» de cette catégorie qui sont plutôt couverts par un régime d'assurance-salaire.

La figure 12 présente le coût global des congés de maladie, soit le coût des remboursements de congés de maladie non utilisés et le coût associé à ceux utilisés. À cet égard, le secteur «autre public» avantage ses employés, le coût étant de 3,66 % dans ce secteur par rapport à 3,01 % dans le secteur public.

### Congés de paternité

En raison de son utilisation peu fréquente, la valeur de ce régime est inférieure à 0,1 % du salaire dans les deux secteurs. Toutefois, le secteur public est en avance sur le secteur «autre public» quant aux congés de paternité. La fréquence du régime ainsi que le nombre de jours payés pour ce type de congés expliquent cette avance. Les régimes des trois sous-secteurs qui composent le secteur «autre public» sont similaires.

### Congés sociaux

Ce régime a une faible valeur, soit moins de 0,1 % du salaire. De plus, la contribution de l'employeur pour les congés sociaux, qui regroupent les congés accordés pour deuil ou mariage, est équivalente entre les deux secteurs, soit 0,09 % du salaire.

### Total du temps chôme et payé

Pour l'ensemble des catégories, le coût du temps chôme et payé est supérieur dans le secteur «autre public», soit 16,40 % du salaire par rapport à 15,47 % dans le secteur public et ce, principalement en raison des congés de maladie. Les autres éléments sont similaires dans les deux secteurs.

Ce constat est différent pour la catégorie des employés d'entretien et service. Ainsi, pour ces employés, le coût du temps chôme est de



14,55 % dans le secteur «autre public» par rapport à 15,39 % dans le secteur public. Tous les éléments du temps chômé et payé présentent une avance du secteur public; cependant, cette différence est principalement due à une moins grande fréquence des congés de maladie à titre de protection de courte durée ainsi qu'au régime de congés annuels nettement moins avantageux pour les employés d'entretien et service du secteur «autre public».

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

L'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail représente 35,81 % du salaire dans le secteur public. Il en coûterait 36,54 % si les régimes du secteur «autre public» étaient appliqués aux employés du secteur public. Pour l'ensemble des catégories, cette avance du secteur «autre public» se retrouve uniquement pour le temps chômé et payé. Pour la rémunération directe, soit le remboursement des congés de maladie non utilisés, le secteur public est plus généreux.

Bien que les coûts soient égaux pour la rémunération indirecte, des différences sont constatées dans le type de régimes offerts. Ainsi, l'avance du secteur «autre public» est prononcée dans le domaine des régimes d'assurances. En effet, les employés de ce secteur bénéficient d'une meilleure couverture pour les assurances-vie, l'assurance-maladie, l'assurance-soins dentaires et l'assurance-invalidité longue durée. Le régime d'assurance-salaire est seul à présenter un coût à l'employeur plus élevé dans le secteur public. L'un des régimes où le secteur public détient un net avantage est le régime de retraite. Le coût à l'employeur est de 5,57 % dans le secteur public tandis que, pour les régimes offerts dans le secteur «autre public», ce coût représente 4,84 %. De la même façon, la compensation pour congés de maternité est plus importante dans le secteur public.

L'analyse des régimes de protection de courte et moyenne durées permet également d'effectuer certains constats. En combinant les divers régimes de protection de courte et moyenne durées, le coût est sensiblement équivalent entre ces deux secteurs, soit 4,41 % dans le secteur «autre public» et 4,36 % dans le secteur public. Toutefois, le type de régime diffère selon le secteur. Ainsi, le régime privilégié dans le secteur «autre public» est en général celui des congés de maladie alors que dans le

secteur public, un régime mixte, dont une partie est en congés de maladie et une autre en assurance-salaire, est la norme.

Quant à la protection de longue durée, le secteur «autre public» affiche un coût supérieur à celui du secteur public. Finalement, les employés du secteur «autre public» obtiennent plus de temps chômé et payé, sauf en ce qui concerne les congés de paternité qui sont plus avantageux dans le secteur public.

Selon les données disponibles, l'indice de la rémunération globale est peu influencé par les avantages sociaux et les conditions de travail. Les salaires sont les éléments déterminants des résultats globaux, excepté pour la catégorie des employés d'entretien et service où en plus des salaires, les heures de présence au travail influencent les résultats. Le retard du secteur public constaté au chapitre de la rémunération globale pour l'ensemble des catégories se retrouve également pour les catégories des employés d'entretien et service et des employés de bureau. Pour les techniciens, la parité des deux secteurs est observée pour la rémunération globale tandis que les professionnels du secteur public sont en avance sur ceux du secteur A.S.Q. «autre public».

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

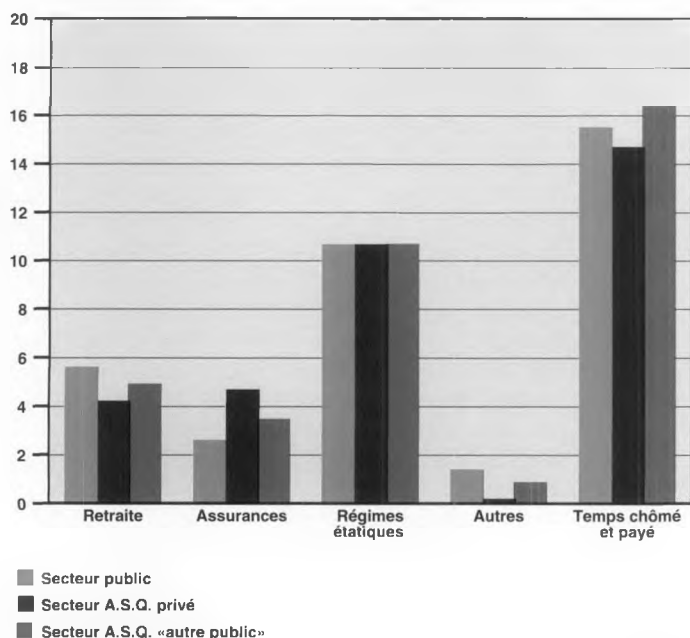
La figure 14 permet d'effectuer une synthèse selon les regroupements des avantages sociaux et des conditions de travail pour les segments analysés. Les employés du secteur public sont couverts par le régime de retraite le plus généreux, soit une contribution de l'employeur équivalant à 5,57 % du salaire. Les secteurs «autre public» et privé affichent un coût respectif de 4,84 % et 4,13 % du salaire. De la même façon, le secteur public accorde des remboursements de congés de maladie et une compensation pour congés de maternité plus généreux que ceux offerts dans les deux autres secteurs, soit un coût de 1,39 %. Ces régimes coûtent 0,91 % du salaire dans le secteur «autre public» et seulement 0,15 % pour les employeurs du secteur privé.

Cependant, en ce qui concerne les régimes d'assurances, le secteur public se retrouve en troisième place (2,63 % du salaire). En effet, les régimes d'assurances du secteur privé sont les plus généreux (4,71 %) suivis de ceux du secteur «autre public» (3,65 %).

Le secteur «autre public» avantage ses

Figure 14

Regroupements des avantages sociaux et des conditions de travail, selon le coût à l'employeur, méthode des coûts simulés, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteurs: public, A.S.Q. privé et A.S.Q. «autre public» (en % du salaire)



employés pour l'ensemble du temps chômé et payé. Il représente dans ce secteur 16,40 % par rapport à 15,47 % dans le secteur public et à 14,76 % pour le secteur privé.

En résumé, les salaires et les heures régulières de travail sont les éléments déterminants de la valeur de la rémunération globale. Les avantages sociaux et les conditions de travail ont une influence moindre sur les résultats.

### 3. Les A.S.Q. syndiqués

#### 3.1. Les salaires

Les salaires moyens du secteur public sont en retard sur ceux du secteur A.S.Q. syndiqué par 3 points de pourcentage. Le tableau 20 révèle que sur 63 emplois repères, 45 présentent ce statut, et ce, pour 66 % des effectifs. Ce fait est déterminant pour expliquer le retard du secteur public. Cette situation se retrouve également chez les techniciens et les employés de bureau. Les catégories faisant exception sont celle des professionnels, le secteur public y étant en

Tableau 20

Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux du secteur A.S.Q. syndiqué, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères

Catégories d'emplois	Indices salariaux	Avance secteur public	Parité	Retard secteur public	Emplois repères utilisés	Total emplois repères
Professionnels	96	3	—	7	10	21
Techniciens	105	1	4	5	10	10
Employés de bureau	106	2	1	21	24	24
Employés d'entretien et service	100*	5	2	12	19	19
Ensemble des emplois repères	103	11	7	45	63	74

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

avance sur les A.S.Q. syndiqués, avec un indice de 96, et celle des employés d'entretien et service où la parité est constatée avec un indice de 100.

Chez les professionnels, l'analyse par emploi repère permet de constater que, sur 10 emplois repères, 3 sont en avance. L'avance de la catégorie s'explique par le fait que ceux-ci représentent 72 % des effectifs. Il faut mentionner ici que, pour le segment A.S.Q. syndiqué, 48 % seulement des emplois repères de la catégorie «Professionnels» ont pu être utilisés. Les emplois en retard dans le secteur public, au nombre de 7, ne représentent que 28 % des effectifs. Aucun emploi repère n'est à parité chez les professionnels.

Dans la catégorie «Techniciens», le secteur public accuse un retard sur le secteur A.S.Q. syndiqué, l'indice étant de 105. Ce retard est constaté pour 50 % des emplois repères, lesquels regroupent 40 % des effectifs. La parité est observée pour 4 emplois repères sur 10 représentant 57 % des effectifs. Un seul emploi repère présente une avance du secteur public, celui-ci ne regroupant que 3 % des effectifs. Malgré le fait que la majorité des effectifs se retrouve dans des emplois à parité, le retard du secteur public pour la catégorie «Techniciens» s'explique par les écarts salariaux importants de 3 des 5 emplois repères en retard (indices de 117, 121 et 128).

C'est pour la catégorie des employés de bureau que le retard du secteur public est le plus marqué avec un indice de 106. Ainsi, 88 % des

emplois présentent un tel statut pour 89 % des effectifs considérés. Peu d'emplois repères et peu d'effectifs couverts sont à parité ou en avance.

Chez les employés d'entretien et service, la parité existe entre les deux secteurs, l'indice étant de 100. Il n'y a pourtant que 2 emplois repères sur 19 à parité; ils comptent pour 21 % des effectifs. De plus, 63 % des emplois repères présentent un retard du secteur public pour 45 % des effectifs. Enfin, 26 % des emplois repères du secteur public sont en avance et ils comptent pour 34 % des effectifs. Malgré le retard du secteur public constaté pour 63 % des emplois repères, le statut de parité de la catégorie des employés d'entretien et service s'explique en grande partie par l'écart salarial important du «Préposé cuisine/caféteria» (PC) en faveur du secteur public (indice de 69), cet emploi comptant pour 20 % des effectifs.

Ainsi, le secteur public est en retard sur les A.S.Q. syndiqués pour la plus grande partie des emplois repères. La majorité des effectifs se trouve aussi dans les emplois où le secteur public est en retard, sauf pour la catégorie des professionnels, pour laquelle la plupart des effectifs se retrouvent dans les emplois où le secteur public est en avance, et celle des techniciens, où les effectifs sont majoritairement dans les emplois où les deux secteurs sont à parité.

La comparaison de ces résultats avec ceux de 1989 permet de constater un changement de statut pour les employés d'entretien et service. En effet, ceux-ci sont passés d'un statut de retard en 1989 à la parité en 1990. Le statut demeure inchangé pour l'ensemble des emplois repères et pour les trois autres catégories d'emplois, soit une avance chez les professionnels et un retard chez les techniciens et les employés de bureau.

### 3.2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés

#### 3.2.1. L'ensemble des emplois repères

Pour l'ensemble des emplois repères, l'indice de la rémunération globale révèle la parité des secteurs public et A.S.Q. syndiqué. Selon les résultats de 1989, le secteur public accusait un retard de 3 points de pourcentage sur le plan de la rémunération globale. Comme pour les salaires, la rémunération annuelle dans le secteur public est moins élevée que celle des A.S.Q. syndiqués, l'indice étant de 105 (voir tableau 21).

**Tableau 21**  
Indices de rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. syndiqué/public (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Indices salariaux		Indices de la rémunération annuelle		Indices de la rémunération globale	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990
Professionnels	98	96	102*	100*	99*	97
Techniciens	105	105	106	107	102*	101*
Employés de bureau	108	106	109	109	107	106
Employés d'entretien et service	104	100*	101*	98*	97*	95
Ensemble des emplois repères	105	103	106	105	103	101*

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

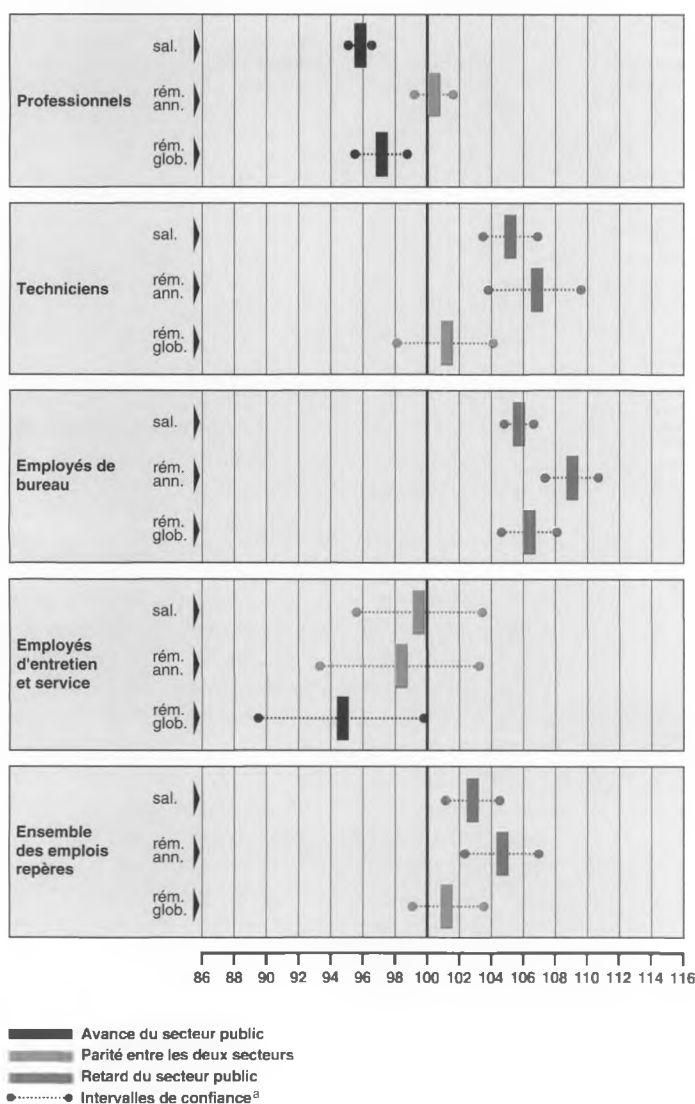
#### 3.2.2. Les catégories d'emplois

Chez les professionnels, l'indice de la rémunération globale dénote une avance du secteur public de 3 points de pourcentage par rapport au secteur A.S.Q. syndiqué. Cela constitue un changement de statut par rapport à 1989 où les deux secteurs étaient à parité. L'indice salarial à 96 montre l'avance du secteur public alors que l'indice de la rémunération annuelle indique la parité des deux secteurs (voir figure 15). Cela s'explique par des déboursés supérieurs pour les avantages sociaux dans le secteur A.S.Q. syndiqué. Le passage de la parité entre les deux secteurs pour la rémunération annuelle à une avance du secteur public sur le plan de la rémunération globale s'explique quant à lui par un nombre inférieur d'heures de présence au travail dans le secteur public.

Chez les techniciens, il y a parité entre les deux secteurs en regard de la rémunération globale. L'indice de la rémunération annuelle et l'indice salarial dénotent un retard du secteur public de respectivement 7 et 5 points de pourcentage. Les trois indices de rémunération sont similaires à ceux observés en 1989.

La catégorie des employés de bureau est la seule à montrer un retard du secteur public pour la rémunération globale, l'indice étant de 106. L'indice salarial et l'indice de la rémunération annuelle sont respectivement évalués à 106 et 109. L'écart entre ces deux indices est attribuable à des déboursés plus élevés de la

**Figure 15**  
Indices de rémunération et intervalles de confiance, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. syndiqué/public (secteur public = 100)



part des employeurs du secteur A.S.Q. syndiqué pour les avantages sociaux. Les trois indices de rémunération sont similaires à ceux de 1989.

Pour les employés d'entretien et service, l'indice de la rémunération globale indique une avance de 5 points de pourcentage du secteur public. L'an dernier, la parité était constatée entre les deux secteurs avec un indice de 97. Par

ailleurs, les deux secteurs sont à parité sur le plan de la rémunération annuelle. L'indice salarial indique également la parité des deux secteurs, ce qui constitue un changement de statut par rapport à l'an dernier.

### 3.2.3. Les heures régulières de travail

Le tableau 22 montre que le secteur A.S.Q. syndiqué présente un nombre moyen d'heures de travail de 3 % plus élevé que celui du secteur public pour l'ensemble des emplois repères. Les employés syndiqués du secteur A.S.Q. travaillent ainsi 37,1 heures par semaine alors que ceux du secteur public ont une semaine moyenne de 36,1 heures. Cette différence significative entre les deux secteurs est constatée pour toutes les catégories d'emplois, avec des indices allant de 102 à 105 selon la catégorie.

**Tableau 22**  
Heures régulières hebdomadaires de travail, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: public et A.S.Q. syndiqué (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Secteur public	Secteur A.S.Q. syndiqué	Indices A.S.Q. synd./public
Professionnels	35,0	36,2	104
Techniciens	35,1	37,0	105
Employés de bureau	35,0	36,0	103
Employés d'entretien et service	38,7	39,3	102
Ensemble des emplois repères	36,1	37,1	103

Le lecteur qui voudrait recalculer les indices à partir des nombres d'heures indiqués dans ce tableau pourrait arriver à des résultats différents compte tenu de l'arrondissement.

C'est pour les techniciens que la différence est la plus importante entre les deux secteurs, avec un indice de 105. Les techniciens du secteur public ont ainsi une semaine de travail moyenne de 35,1 heures comparativement à 37 heures pour les A.S.Q. syndiqués.

Les écarts dans les nombres moyens d'heures de travail entre les deux secteurs s'établissent par ailleurs à 4 % chez les professionnels, à 3 % chez les employés de bureau et à 2 % chez les employés d'entretien et service. Il est à noter que la différence entre les deux secteurs est la même pour les employés de bureau que pour l'ensemble des emplois repères.

Les heures régulières de travail sont donc plus nombreuses dans le secteur A.S.Q. syndiqué pour toutes les catégories et l'ensemble des

emplois repères. Cet écart entre les deux secteurs explique, en bonne partie, la parité de la rémunération globale constatée pour l'ensemble des emplois repères alors que le secteur public présente un retard salarial.

## 4. Les A.S.Q. non syndiqués

### 4.1. Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le secteur public est en avance de 5 points de pourcentage sur les A.S.Q. non syndiqués sur le plan salarial. Sur 72 emplois repères, 25 sont en avance (voir tableau 23). Ceux-ci représentent 52 % des effectifs, ce qui explique cette avance du secteur public. Les emplois à parité comptent pour 36 % des emplois (26 sur 72) et ceux où le secteur public est en retard, pour 29 % des emplois. Les 4 catégories d'emplois montrent une avance salariale du secteur public sur les A.S.Q. non syndiqués.

Chez les professionnels, l'indice salarial est de 94, reflétant une avance du secteur public. Cette dernière s'explique par le statut d'avance de 7 emplois repères sur 21, ces emplois représentant 73 % des effectifs. À l'opposé, les 6 emplois repères en retard ne regroupent que 5 % des effectifs.

Dans la catégorie des techniciens, le secteur public présente une avance salariale de 5 points de pourcentage. Cette avance apparaît également pour 3 emplois repères sur 10, soit 49 % des effectifs. D'autre part, 4 emplois sont à parité, regroupant 43 % des effectifs

totaux alors que le retard du secteur public existe pour 3 emplois repères représentant 8 % des effectifs.

Chez les employés de bureau, le secteur public est en avance de 5 points de pourcentage sur les A.S.Q. non syndiqués. Sur l'ensemble des emplois repères de cette catégorie, 42 % montrent une avance du secteur public. Ceux-ci représentent 52 % des effectifs. D'autre part, 25 % des emplois repères regroupant 23 % des effectifs sont à parité alors que 8 emplois repères, soit 25 % des effectifs, accusent un retard.

Le secteur public est aussi en avance de 7 points de pourcentage chez les employés d'entretien et service. Sur les 17 emplois repères de la catégorie, 5 révèlent une avance pour le secteur public et représentent 47 % des effectifs. Par ailleurs, 47 % des emplois repères ont un statut de parité pour 48 % des effectifs. Enfin, 24 % des emplois repères, soit 5 % des effectifs, présentent un retard du secteur public.

En résumé, le secteur public est en avance sur les A.S.Q. non syndiqués pour l'ensemble des emplois repères et pour toutes les catégories d'emplois. L'analyse des statuts comparatifs montre que la très grande majorité des effectifs se trouve soit dans les emplois repères à parité soit dans ceux montrant une avance du secteur public.

La comparaison de ces résultats avec ceux de 1989 permet de constater un seul changement de statut. En effet, les techniciens sont passés de la parité en 1989 à une avance du secteur public en 1990. Pour les autres catégories et pour l'ensemble des emplois repères, aucun changement de statut n'est intervenu.

**Tableau 23**

**Nombre d'emplois repères pour lesquels les salaires du secteur public sont en avance, à parité ou en retard par rapport à ceux du secteur A.S.Q. non syndiqué, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères**

Catégories d'emplois	Indices salariaux	Avance secteur public	Parité	Retard secteur public	Emplois repères utilisés	Total emplois repères
Professionnels	94	7	8	6	21	21
Techniciens	95	3	4	3	10	10
Employés de bureau	95	10	6	8	24	24
Employés d'entretien et service	93	5	8	4	17	19
Ensemble des emplois repères	95	25	26	21	72	74

### 4.2. La rémunération globale selon la méthode des déboursés

#### 4.2.1. L'ensemble des emplois repères

La comparaison entre le secteur public et les A.S.Q. non syndiqués est essentiellement caractérisée par une avance du secteur public pour l'ensemble des emplois repères (voir tableau 24). L'indice de la rémunération globale indique une avance de 14 points de pourcentage du secteur public, soit une hausse de l'avance de 3 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Quant à l'indice de la rémunération annuelle, il révèle une avance de 8 points de pourcentage. L'indice salarial est évalué à 95.

Tableau 24

Indices de rémunération, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q. non syndiqué/public (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Indices salariaux		Indices de la rémunération annuelle		Indices de la rémunération globale	
	1989	1990	1989	1990	1989	1990
Professionnels	97	94	98*	96	94	90
Techniciens	97*	95	94	95	88	88
Employés de bureau	96	95	95	92	89	85
Employés d'entretien et service	95	93	90	89	85	84
Ensemble des emplois repères	96	95	94	92	89	86

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

L'écart entre l'indice de la rémunération globale et l'indice salarial s'explique par des coûts pour les avantages sociaux et les conditions de travail plus importants dans le secteur public. Il est à noter que l'avance du secteur public sur le secteur A.S.Q. non syndiqué est présente dans toutes les catégories d'emplois et ce, pour les trois indices de rémunération. De plus, tous les indices de toutes les catégories sont inférieurs à ceux de 1989 à l'exception des indices des rémunérations annuelle et globale de la catégorie des techniciens.

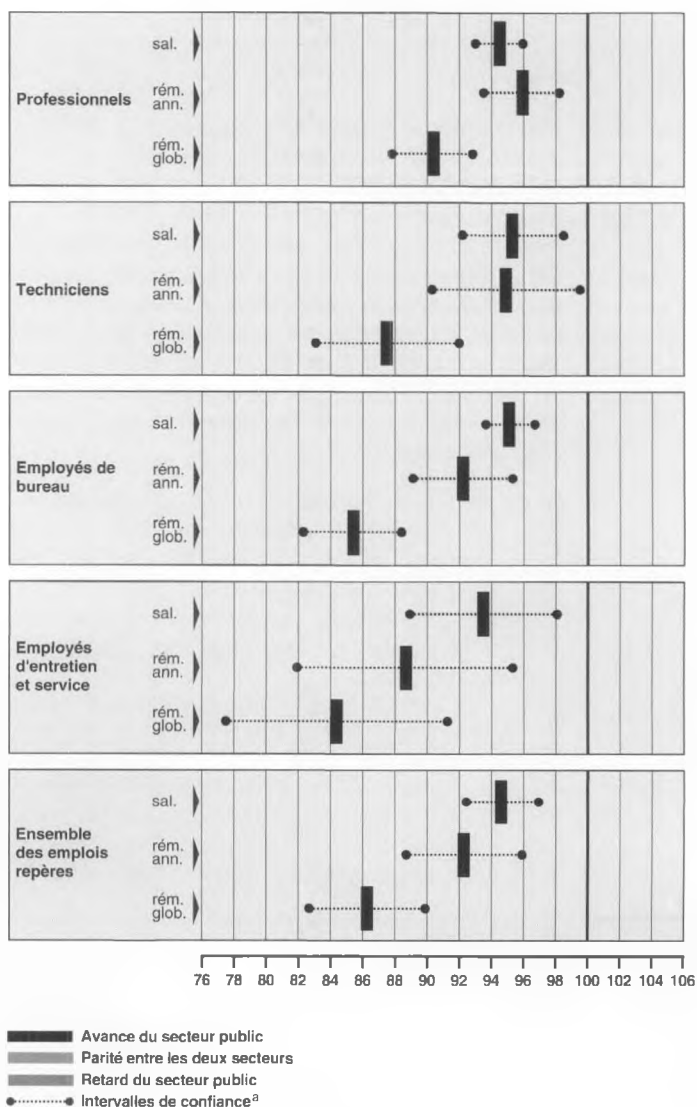
#### 4.2.2. Les catégories d'emplois

Pour les professionnels, l'avance du secteur public par rapport au secteur A.S.Q. non syndiqué n'est pas aussi marquée que pour l'ensemble des emplois repères et les autres catégories sur le plan de la rémunération globale, l'indice étant évalué à 90. L'indice salarial est à 94. L'indice de la rémunération annuelle se situe à 96 et indique une avance du secteur public alors qu'en 1989 les deux secteurs étaient à parité. L'écart entre l'indice de la rémunération annuelle et l'indice de la rémunération globale rend compte des heures de présence au travail moins nombreuses dans le secteur public.

Chez les techniciens, l'indice de la rémunération globale dénote une avance de 12 points de pourcentage, soit une avance identique à celle de 1989. L'indice salarial et l'indice de la rémunération annuelle s'établissent tous deux à

Figure 16

Indices de rémunération et intervalles de confiance, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: A.S.Q. non syndiqué/public (secteur public = 100)



a Les intervalles ont un niveau de confiance de 90 %.

95. L'écart de 7 points de pourcentage entre l'indice salarial et l'indice de la rémunération globale s'explique par des coûts pour les avantages sociaux et les conditions de travail plus élevés dans le secteur public.

Pour les employés de bureau, la situation est semblable à celle de l'ensemble des emplois repères (voir figure 16). L'indice salarial et l'indice de la rémunération annuelle sont identiques à ceux de l'ensemble des emplois

repères alors que l'indice de la rémunération globale est de 85, soit un point de pourcentage de moins que celui de l'ensemble des emplois repères. Cette catégorie présente le plus grand écart entre l'indice salarial et l'indice de la rémunération globale, soit 10 points de pourcentage. Cet écart est imputable aux coûts plus élevés pour les avantages sociaux et les conditions de travail. De plus, il y a une différence de 7 points de pourcentage entre l'indice de la rémunération annuelle et l'indice de la rémunération globale, principalement à cause du nombre inférieur d'heures de présence au travail dans le secteur public. Il est à remarquer que les trois indices de rémunération sont inférieurs à ceux de 1989.

C'est pour la catégorie des employés d'entretien et service que le secteur public est le plus en avance, avec un indice salarial de 93 et un indice de la rémunération globale de 84. Ce dernier était estimé à 85 en 1989. L'indice de la rémunération annuelle indique une avance du secteur public de 11 points de pourcentage.

#### 4.2.3. Les heures régulières de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, les heures de travail des A.S.Q. non syndiqués sont plus élevées de 3 % que celles du secteur public (voir tableau 25). En effet, les employés non syndiqués du secteur A.S.Q. travaillent en

chez les A.S.Q. non syndiqués que dans le secteur public. Les indices s'établissent, pour ces trois catégories, à 104 ou 105.

Les professionnels non syndiqués du secteur A.S.Q. travaillent en moyenne 1,5 heure de plus que ceux du secteur public. Quant aux techniciens et aux employés de bureau, l'indice de 105 révèle que la semaine normale moyenne de travail est nettement plus longue chez les A.S.Q. non syndiqués que dans le secteur public. Cet écart entre les deux secteurs s'établit à près de 2 heures par semaine, pour une différence annuelle d'environ 2,5 semaines.

La catégorie des employés d'entretien et service est la seule pour laquelle la parité est constatée. Les A.S.Q. non syndiqués de cette catégorie travaillent en moyenne 38,6 heures contre 38,7 heures pour les employés d'entretien et service du secteur public.

Chez les A.S.Q. non syndiqués, l'avance du secteur public s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont prises en compte et ce, tant pour les catégories d'emplois que pour l'ensemble des emplois repères. C'est l'effet cumulé des heures régulières de travail plus nombreuses dans le secteur A.S.Q. non syndiqué, pour toutes les catégories à l'exception des employés d'entretien et service, et du temps chômé et payé moins important dans ce même secteur qui explique en grande partie les écarts constatés entre les indices salariaux et ceux de la rémunération globale.

**Tableau 25**

**Heures régulières hebdomadaires de travail, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, secteurs: public et A.S.Q. non syndiqué (secteur public = 100)**

Catégories d'emplois	Secteur public	Secteur A.S.Q. non syndiqué	Indices A.S.Q. non synd./public
Professionnels	35,0	36,5	104
Techniciens	35,1	37,0	105
Employés de bureau	35,0	36,8	105
Employés d'entretien et service	38,7	38,6	100*
Ensemble des emplois repères	36,1	37,3	103

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Le lecteur qui voudrait recalculer les indices à partir des nombres d'heures indiqués dans ce tableau pourrait arriver à des résultats différents compte tenu de l'arrondissement.

moyenne 37,3 heures par semaine alors que les employés du secteur public ont une semaine de travail moyenne de 36,1 heures. À l'exception de la catégorie des employés d'entretien et service, toutes les catégories présentent des nombres d'heures régulières de travail plus élevés

## 5. Les salaires et la rémunération globale des A.S.Q. dans les segments croisés

L'analyse des segments croisés du marché du travail abordée dans cette section vise essentiellement à pousser plus loin 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 de rémunération sont présentés au tableau 26.

Pour l'ensemble des emplois repères du secteur privé syndiqué<sup>38</sup>, l'indice de la rémunération

38. Le calcul des indices pour ce segment ne tient pas compte des emplois repères de la catégorie des professionnels, les données relatives aux avantages sociaux de cette catégorie n'étant pas disponibles pour cause de confidentialité.

Tableau 26

Indices de rémunération, méthode des déboursés, pour l'ensemble des emplois repères, en 1990, tous les secteurs (secteur public = 100)

	Indices de rémunération	Privé	«Autre public»	Ensemble A.S.Q.
Syndiqué	<b>Nombre d'emplois repères utilisés</b>	<b>49</b>	<b>60</b>	<b>63</b>
	Indices salariaux	106	104	103
	Indices de la rémunération annuelle	105	107	105
	Indices de la rémunération globale	100*	105	101*
Non syndiqué	<b>Nombre d'emplois repères utilisés</b>	<b>71</b>	<b>37</b>	<b>72</b>
	Indices salariaux	94	—	95
	Indices de la rémunération annuelle	91	—	92
	Indices de la rémunération globale	84	—	86
Ensemble syndiqué et non syndiqué	<b>Nombre d'emplois repères utilisés</b>	<b>74</b>	<b>67</b>	<b>73</b>
	Indices salariaux	98	104	100*
	Indices de la rémunération annuelle	96	108	100*
	Indices de la rémunération globale	89	106	95

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

globale indique la parité des deux secteurs. L'indice salarial est évalué à 106, traduisant ainsi un retard du secteur public. Un retard semblable est également observé pour la rémunération annuelle avec un indice de 105.

L'ensemble des emplois repères du secteur privé non syndiqué est caractérisé par une avance du secteur public. Ainsi, l'indice de la rémunération globale se situe à 84. L'indice salarial est estimé à 94 et l'indice de la rémunération annuelle à 91. L'écart de 10 points de pourcentage entre l'indice de la rémunération globale et l'indice salarial atteste que le secteur public a des coûts pour les avantages sociaux et conditions de travail plus élevés que le secteur privé non syndiqué.

La comparaison pour l'ensemble des emplois repères du secteur «autre public syndiqué» est caractérisée par un retard du secteur public. L'indice de la rémunération globale est à 105.

L'indice salarial se situe à 104 alors que celui de la rémunération annuelle est estimé à 107. L'écart entre l'indice salarial et l'indice de la rémunération annuelle est imputable aux déboursés plus importants pour les avantages sociaux dans le secteur «autre public syndiqué».

Pour le secteur «autre public non syndiqué», 37 emplois repères seulement ont pu être utilisés. Devant cette faible représentativité, une comparaison fiable de la rémunération pour ce secteur n'a pu être effectuée.

### Conclusion sur les segments du marché du travail

L'analyse des résultats relatifs à la segmentation des marchés présentée dans ce chapitre permet d'étayer les constatations relatives à l'ensemble des A.S.Q. Ainsi, l'avance du secteur public sur l'ensemble des autres salariés québécois pour la rémunération globale s'explique essentiellement par une rémunération moins élevée dans le secteur privé non syndiqué. Cette avance est toutefois réduite par le retard constaté sur le secteur «autre public».

Ces résultats sont semblables à ceux obtenus en 1989. En effet, le seul changement de statut observé en ce qui a trait à la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères se retrouve chez les A.S.Q. syndiqués. Pour ce segment, le secteur public est passé d'un retard en 1989 à la parité en 1990.

Pour leur part, les indices salariaux montrent une avance du secteur public sur le secteur privé tandis qu'un retard salarial du secteur public est constaté par rapport au secteur «autre public». Par ailleurs, l'étude de l'effet de la syndicalisation sur la comparaison salariale révèle que les indices varient suivant que les autres salariés québécois sont syndiqués ou non. C'est ainsi qu'un retard salarial du secteur public sur l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués a été constaté. Comparés aux A.S.Q. non syndiqués, les employés du secteur public ont cependant une avance salariale.

Une comparaison de ces résultats avec ceux de 1989 ne révèle qu'un seul changement de statut. Il s'agit du secteur A.S.Q. privé pour lequel le secteur public est passé de la parité salariale en 1989 à une avance en 1990.

L'analyse des résultats selon les statuts com-



paratifs rattachés aux emplois repères montre la situation sous un autre angle<sup>39</sup>. Ainsi, l'avance du secteur public sur les secteurs A.S.Q. privé et A.S.Q. non syndiqué pour la rémunération globale, calculée selon la méthode des déboursés, se retrouve pour la majorité des emplois repères. De la même façon, le retard du secteur public sur le secteur A.S.Q. «autre public» est constaté pour 81 % des emplois repères. Par contre, la parité entre les secteurs public et A.S.Q. syndiqué pour la rémunération globale n'est établie que pour 14 % des emplois repères. Pour ce segment, c'est le nombre d'emplois repères où le secteur public est en retard qui prédomine (avec 65 %). La parité s'explique donc plutôt par l'effet combiné du poids en effectifs des emplois où le secteur public est en avance ou en retard ainsi que du niveau de cette avance ou de ce retard.

Par ailleurs, pour l'ensemble des emplois repères, l'avance salariale du secteur public sur le secteur privé ne se retrouve que dans 24 emplois repères sur 74, regroupant 45 % des effectifs. Le retard du secteur public sur le secteur «autre public» se réalise quant à lui pour la grande majorité des emplois repères, soit 55 sur 67 (82 %), totalisant 76 % des effectifs. Pour sa part, le retard salarial du secteur public sur les A.S.Q. syndiqués est constaté dans la plus grande partie des emplois repères et des effectifs (45 emplois sur 63, regroupant 66 % des effectifs). Pour ce qui est des A.S.Q. non syndiqués, l'avance salariale du secteur public n'est pas très marquée quant au nombre d'emplois repères présentant ce statut (25 emplois repères sur 72). Ces emplois couvrent cependant 52 % des effectifs.

L'analyse des avantages sociaux et des conditions de travail selon la méthode des coûts simulés a démontré que la valeur des régimes de retraite, des congés de maternité et des remboursements de congés de maladie non utilisés est plus élevée dans le secteur public que dans les secteurs «autre public» et privé. Par contre, les employeurs du secteur privé sont les plus généreux pour l'ensemble des régimes d'assurances offerts. Ils sont suivis à cet égard par les employeurs du secteur «autre public» et du secteur public. Le total du temps chôme et payé est par ailleurs nettement plus avantageux dans le secteur «autre public» que dans les deux autres secteurs; cette avance explique en grande partie l'avantage du secteur «autre pu-

blic» pour le total des avantages sociaux et des conditions de travail.

L'Institut émet des réserves quant à l'interprétation des résultats relatifs aux divers segments. En effet, il existe probablement des facteurs autres que l'appartenance à un segment donné qui peuvent expliquer les résultats différents obtenus dans les divers segments, tels que la taille des établissements ou les secteurs d'activité économique. Par exemple, il est possible que le taux de syndicalisation soit plus important dans la grande entreprise que dans la petite, ou encore, dans les secteurs d'activité économique où la rémunération est plus élevée.

39. Une synthèse des résultats selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale dans les divers segments et l'ensemble des A.S.Q. est présentée à l'annexe Q.

## Les sources et la méthodologie

### Méthode des déboursés

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. sur la rémunération globale des emplois repères au Québec en 1990<sup>40</sup>.

L'évaluation des indices des salaires, de la rémunération annuelle et de la rémunération globale à des niveaux de segmentation 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 le secteur «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 par emploi repère selon les segments croisés n'a pu être présentée.

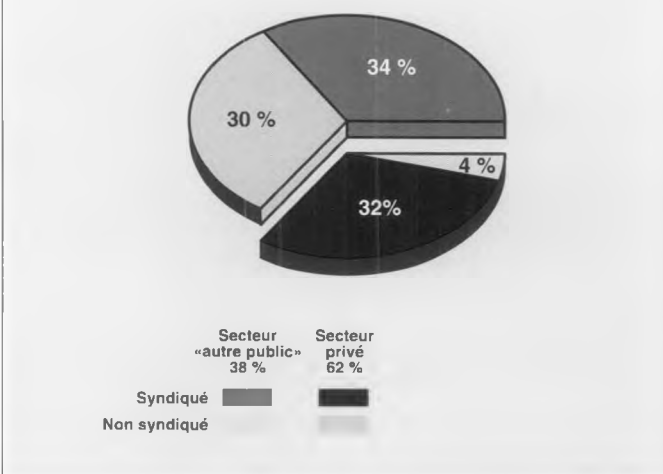
Un autre problème relié à la segmentation fine est celui de la non disponibilité des données confidentielles de l'enquête du C.R.S.M.T. Par exemple, sur les 18 emplois repères appariés de la catégorie des professionnels du secteur «autre public syndiqué», les données nécessaires au calcul des indices de rémunération de 10 emplois repères sont confidentielles. Ainsi, seules les données relatives à 8 des 18 emplois repères appariés de cette catégorie peuvent être utilisées pour calculer les indices de rémunération. Les résultats de certains segments ne sont donc présentés que pour l'ensemble des emplois et non par catégorie d'emplois.

D'autre part, tous les emplois repères faisant partie d'une certaine catégorie d'emplois ne se retrouvent pas nécessairement dans chacun des segments du marché du travail. Ainsi, dans l'exemple précédent, 18 des 21 emplois repères constituant la catégorie des professionnels ont été appariés pour le secteur «autre public syndiqué» alors que les 3 autres emplois repères y sont inexistant.

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 I entre les secteurs public et A.S.Q.

La répartition illustrée à la figure 17, estimée à partir de l'enquête salariale, indique que les secteurs «autre public» et privé comptent respectivement 38 % et 62 % des effectifs totaux, alors que les salariés syndiqués en regroupent 66 %. Il est important de noter que ces estimations se rapportent aux salariés qui travaillent dans les établissements de 200 employés et plus et visent les 74 emplois repères de l'étude.

**Figure 17**  
Répartition des effectifs du secteur A.S.Q., selon la syndicalisation et le secteur d'activité



### Méthode des coûts simulés

Plusieurs étapes sont nécessaires à l'application de la méthode des coûts simulés. Une des étapes importantes est de construire des régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail pour les secteurs public, privé et «autre public». Ce dernier secteur regroupe les trois sous-secteurs suivants: le péripublique fédéral, le péripublique provincial et les administrations et entreprises locales. Faute de données, aucun résultat n'est présenté pour les secteurs A.S.Q. syndiqué et non syndiqué. Les descriptions complètes des régimes types sont fournies

40. Les sections méthodologiques pour les salaires et la rémunération globale selon la méthode des déboursés énoncent en détail la provenance des données ainsi que les périodes de références couvertes.

aux annexes F, G, H, I et J. Par la suite, il faut estimer les coûts à engager pour offrir ces régimes types à la population du secteur public.

Tous les éléments de la rémunération globale sont évalués selon la méthode de la prime nivelée depuis l'âge d'entrée. L'évaluation actuarielle exige des hypothèses économiques et démographiques dont la majorité se retrouve à l'annexe L. La méthode des coûts simulés permet d'évaluer la valeur intrinsèque des régimes en limitant l'effet des variables non reliées à la qualité des régimes: les variables démographiques par exemple.

Les données utilisées sont les mêmes que celles de la section portant sur l'ensemble des autres salariés québécois. Pour plus de détail sur les sources de données ou sur leurs périodes de référence, consulter l'encadré sur les sources et la méthodologie de la section 3 du chapitre I.



## CONCLUSION GÉNÉRALE

L'I.R.I.R. a présenté, dans cette première partie du Septième rapport, ses constatations sur la comparaison de l'état de la rémunération du secteur public avec celle des autres salariés québécois (A.S.Q.).

L'analyse des résultats de la comparaison entre le secteur public et l'ensemble des autres salariés québécois permet de tirer certaines conclusions générales. Ainsi, le secteur public affiche une avance au chapitre de la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères, selon les deux méthodes de calcul. Cette avance résulte des heures de présence au travail moins nombreuses dans le secteur public. En particulier, la semaine régulière de travail est moins longue dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q., soit environ une heure de moins.

Sur le plan salarial, les indices montrent la parité des secteurs public et A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères et une catégorie d'emplois. Un retard salarial du secteur public est par ailleurs constaté pour 2 des 4 catégories d'emplois, la catégorie des professionnels présentant quant à elle une avance du secteur public. Les indices de la rémunération annuelle, comprenant la rémunération directe et la rémunération indirecte, établissent la parité des deux secteurs pour l'ensemble des emplois repères. Il y a donc équivalence dans les coûts des avantages sociaux consentis aux salariés du secteur public et aux A.S.Q. Cette parité existe aussi pour 3 catégories d'emplois, la seule exception étant encore ici la catégorie «Professionnels».

Les résultats de la comparaison diffèrent lorsque le marché du travail est segmenté. Ainsi, les indices de la rémunération globale montrent une avance du secteur public sur les A.S.Q. du secteur privé mais un retard sur les A.S.Q. du secteur «autre public» et ce, selon les deux méthodes de calcul. En segmentant selon la syndicalisation, une avance du secteur public sur les A.S.Q. non syndiqués et la parité avec les A.S.Q. syndiqués sont constatées.

L'analyse des résultats salariaux indique une avance du secteur public sur le secteur privé alors qu'un retard salarial du secteur public est constaté par rapport aux secteurs «autre public» et A.S.Q. syndiqué. Quant au secteur A.S.Q. non syndiqué, le secteur public le devance sur le plan salarial. L'analyse des marchés de référence donne sensiblement les mêmes résultats selon les deux méthodes de calcul pour l'ensemble des emplois repères.

Par ailleurs, les résultats de 1990 vont généralement dans le même sens que ceux de 1989, principalement en ce qui a trait à la rémunération globale. En effet, le secteur public est encore en avance sur le secteur A.S.Q. pour la rémunération globale alors que les deux secteurs demeurent à parité pour la rémunération annuelle. Par contre, sur le plan salarial, le secteur public est passé d'un retard sur l'ensemble des autres salariés québécois en 1989 à la parité en 1990.

Pour l'ensemble des A.S.Q. et les divers segments considérés, la majorité des indices de rémunération par catégorie, pris un à un, ne présente pas de différences significatives avec ceux de 1989. Toutefois, la baisse systématique de la quasi totalité des indices entre 1989 et 1990 pourrait traduire de façon générale une amélioration de la position relative de la rémunération moyenne du secteur public.

Dans cette première partie du Septième rapport, l'Institut fournit des informations préliminaires quant aux rajustements relatifs à l'équité salariale effectués dans le secteur public québécois. Afin de mieux connaître et comprendre les effets de ces rajustements sur sa comparaison, l'I.R.I.R. a entrepris une étude détaillée à cet effet. Cette étude va d'ailleurs se poursuivre puisque des correctifs liés à l'équité salariale ont été et seront versés durant l'année 1991.

Par ailleurs, dans la deuxième partie du Septième rapport, à l'automne prochain, l'Institut offrira aux parties à la négociation et au public en général les informations pertinentes et les plus récentes disponibles sur l'évolution de la rémunération. De plus, un rappel des principales constatations relatives à l'état de la rémunération sera fourni.



# ANNEXE A

## 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.

$$\text{Rémunération globale} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures rémunérées} - \text{Heures chômées et payées}} = \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

	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>- Assurances-vie</li> <li>- Assurance-maladie</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>- Assurances-vie</li> <li>- Assurance-maladie (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 régulières de travail</li> <li>- Horaire d'été</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heures régulières 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>- Congés 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>- Congés 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.

# ANNEXE B

## Indices de la comparaison salariale, effectifs, cotes de qualification et maximums des échelles du secteur public, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. (secteur public = 100)

Emplois repères/catégorie	Codes	Cotes de qualification <sup>a</sup>	Effectifs secteur public	Indices salariaux A.S.Q./public	Intervalles de confiance (90 %)	Maximums des échelles secteur public
<b>Professionnels</b>						
Agent d'information 1	AI1	M	14	110,5	(108,4-112,5)	33 444
Agent d'information 2	AI2	F	418	96,8	( 95,5- 98,1)	47 290
Agent de l'approvis. 1	AP1	F	4	121,0	(118,8-123,2)	33 474
Agent de l'approvis. 2	AP2	F	63	94,9	( 93,8- 96,1)	49 898
Agent de l'approvis. 3	AP3	M	5	100,0	( 97,5-102,5)	53 391
Agent de la gest. pers. 1	PE1	F	56	100,5	( 97,9-103,0)	35 061
Agent de la gest. pers. 2	PE2	F	654	93,6	( 92,6- 94,6)	53 032
Agent de la gest. pers. 3	PE3	F	37	106,6	(104,6-108,6)	55 821
Agent de la gest. fin. 1	FI1	F	73	87,7	( 83,7- 91,6)	33 474
Agent de la gest. fin. 2	FI2	F	1 144	88,5	( 85,2- 91,7)	49 898
Agent de la gest. fin. 3	FI3	F	115	98,8	( 97,6-100,0)	53 391
Analyste info./adm. 1	OM1	F	135	106,1	(103,2-108,9)	35 248
Analyste info./adm. 2	OM2	F	2 220	94,5	( 93,5- 95,4)	52 142
Analyste info./adm. 3	OM3	F	292	96,8	( 96,2- 97,5)	55 873
Ingénieur 1	IN1	F	46	111,9	(108,2-115,7)	32 303
Ingénieur 2	IN2	F	752	103,5	(100,7-106,3)	47 056
Ingénieur 3	IN3	F	113	121,4	(120,6-122,3)	50 229
Spécialiste sc. phys. 1 <sup>c</sup>	SP1	M	16	102,7	( 99,6-105,8)	35 248
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	M	361	95,7	( 93,9- 97,5)	52 208
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	M	74	104,3	(102,4-106,3)	56 224
Total des effectifs			6 592 (10,5 %)			
Moyenne				94,6	( 93,4- 95,9)	
Nombre d'emplois repères	20 <sup>b</sup>					
<b>Techniciens</b>						
Tech. arts app. graph. 1	TA1	F	247	97,9	( 95,0-100,9)	33 914
Tech. arts app. graph. 2	TA2	M	39	117,1	(112,0-122,1)	37 896
Technicien en audiovisuel	TV1	M	252	102,5	( 99,8-105,3)	32 936
Technicien en doc.	TD1	F	824	99,9	( 98,9-101,0)	32 980
Technicien de lab. 1	TL1	F	2 363	94,1	( 91,2- 96,9)	34 949
Technicien de lab. 2	TL2	D	445	104,1	( 98,6-109,6)	37 117
Technicien en génie 1	TG1	F	1 438	112,6	(109,8-115,4)	34 576
Technicien en génie 2	TG2	F	263	125,1	(123,4-126,8)	37 896
Tech. program. en info. 1	TI1	F	937	101,1	( 99,4-102,8)	36 364
Tech. program. en info. 2	TI2	F	221	100,8	( 98,5-103,0)	40 124
Total des effectifs			7 029 (11,2 %)			
Moyenne				102,2	(100,2-104,1)	
Nombre d'emplois repères	10					

a Pour chacun des emplois repères, les données salariales estimées pour le secteur A.S.Q. ont été qualifiées de «fortes» (F), «moyennes» (M), ou «faibles» (D) selon des critères reliés à leur variabilité et à leur représentativité.

b L'emploi «Agent d'information 3» n'est pas présenté pour l'ensemble des A.S.Q., aucune donnée n'étant fournie pour ce marché par le C.R.S.M.T.

c Pour cet emploi, il existe une modalité particulière quant au maximum de l'échelle dans la fonction publique. Le taux de maximum utilisé par l'I.R.I.R. pour calculer le taux moyen de maximum de l'ensemble du secteur public correspond ainsi au maximum de l'échelle de l'emploi «Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 1». Ce taux s'applique aux employés dont le taux de traitement le 31 décembre 1989 correspondait à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de l'échelle salariale.



## ANNEXE B (SUITE)

Emplois repères/catégorie	Codes	Cotes de qualification <sup>a</sup>	Effectifs secteur public	Indices salariaux A.S.Q./public	Intervalles de confiance (90%)	Maximums des échelles secteur public
<b>Employés de bureau</b>						
Auxiliaire en info. 1	AX1	F	495	109,1	(105,6-112,5)	21 182
Auxiliaire en info. 2	AX2	M	59	108,8	(106,8-110,8)	25 386
Dessinateur traceur 1	DT1	F	91	111,3	(107,4-115,2)	25 824
Dessinateur traceur 2	DT2	M	7	122,3	(120,8-123,7)	29 476
Magasinier 1	MG1	F	550	123,5	(121,4-125,6)	22 071
Magasinier 2	MG2	F	1 203	118,5	(117,3-119,7)	26 019
Magasinier 3	MG3	M	45	110,3	(106,6-114,0)	31 668
Op. de duplicateur 1	OD1	F	281	99,5	( 95,5-103,5)	25 609
Op. de duplicateur 2	OD2	M	32	108,8	(105,7-111,9)	27 687
Op. en informatique 1	OI1	F	73	104,8	(100,4-109,2)	23 472
Op. en informatique 2	OI2	F	206	107,8	(105,3-110,3)	27 706
Op. en informatique 3	OI3	M	44	106,8	(104,6-108,9)	33 969
Personnel de bureau 1	PB1	F	704	99,0	( 97,0-101,0)	19 603 <sup>d</sup>
Personnel de bureau 2	PB2	F	2 686	100,1	( 98,7-101,4)	22 439
Personnel de bureau 3	PB3	F	8 947	99,1	( 98,1-100,1)	25 453
Personnel de bureau 4	PB4	F	2 373	96,5	( 95,7- 97,3)	30 435
Dactylographe	DA	F	794	105,0	(102,8-107,1)	20 746
Sténo-secrétaire 1	SE1	F	4 993	100,5	( 99,4-101,5)	23 699
Sec. de direction 2	SE2	F	5 872	103,0	(101,1-104,9)	25 964
Sec. principale 3	SE3	F	267	95,4	( 94,4- 96,4)	31 339
Préposé aux renseign.	PR	M	695	88,6	( 85,0- 92,1)	27 157
Préposé aux télécom. 1	PT1	F	11	102,7	(101,1-104,3)	24 147
Préposé aux télécom. 2	PT2	M	170	107,6	(105,3-110,0)	27 719
Téléphoniste-récept.	TR	F	781	107,7	(105,5-109,9)	20 543
Total des effectifs			31 379 (50,1 %)			
Moyenne				101,4	(100,4-102,5)	
Nombre d'emplois repères	24					
<b>Employés d'entretien et service</b>						
Buandier	BU	D	371	86,5	( 80,6- 92,4)	26 183 <sup>d</sup>
Conducteur véh. légers	CVR	F	217	116,0	(113,5-118,5)	24 830 <sup>d</sup>
Conducteur véh. lourds	CVD	F	329	123,4	(120,7-126,1)	27 844 <sup>d</sup>
Cuisinier 1	CU1	M	592	89,8	( 87,5- 92,0)	25 483 <sup>d</sup>
Cuisinier 2	CU2	M	1 380	94,2	( 91,1- 97,3)	29 263 <sup>d</sup>
Électricien d'entretien 1	EL1	F	309	110,1	(108,9-111,2)	32 271 <sup>d</sup>
Électricien d'entretien 2	EL2	F	15	117,1	(114,0-120,3)	33 504 <sup>d</sup>
Gardien	GA	F	99	84,7	( 82,7- 86,7)	23 698 <sup>d</sup>
Journalier et prépos. ter.	JP	F	1 954	121,2	(118,5-123,8)	24 264 <sup>d</sup>
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	F	142	114,8	(113,0-116,5)	30 006 <sup>d</sup>
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	F	168	114,8	(113,8-115,8)	31 348 <sup>d</sup>
Mécanicien Millwright	MM	F	213	114,8	(111,7-117,9)	31 765 <sup>d</sup>
Menuisier d'entretien	ME	F	484	114,5	(113,1-115,8)	29 951 <sup>d</sup>
Ouvrier cert. entretien	OCE	D	870	100,6	( 89,1-112,1)	30 770 <sup>d</sup>
Peintre d'entretien	PE	F	375	116,8	(114,7-119,0)	28 611 <sup>d</sup>
Plombier d'entretien	PL	F	389	115,1	(113,5-116,7)	32 271 <sup>d</sup>
Préposé cuisine/café.	PC	D	3 503	69,2	( 57,2- 81,2)	23 175 <sup>d</sup>
Préposé entretien léger	PEL	F	2 846	99,4	( 94,8-104,1)	23 550 <sup>d</sup>
Préposé entretien lourd	PED	F	3 361	106,4	(103,4-109,5)	23 685 <sup>d</sup>
Total des effectifs			17 617 (28,2 %)			
Moyenne				99,3	( 95,4-103,1)	
Nombre d'emplois repères	19					
<b>Ensemble des emplois repères</b>						
Total des effectifs			62 617 (100 %)			
Moyenne				99,8	( 98,1-101,5)	
Nombre total d'emplois repères	73					

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 l'information nécessaire à l'appariement n'était pas disponible dans le secteur public.

a Pour chacun des emplois repères, les données salariales estimées pour le secteur A.S.Q. ont été qualifiées de «fortes» (F), «moyennes» (M), ou «faibles» (D) selon des critères reliés à leur variabilité et à leur représentativité.

d Pour chacun de ces emplois, c'est le taux unique moyen du secteur public qui est présenté.

# ANNEXE C

## Rémunération en dollars et indices de 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 normales - 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 Nbre	A.S.Q. Nbre	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.												
Professionnels																					
Agent d'information 1	14	32 297	35 679	110,5	123,73	47,89	32 421	35 727	110,2	4 413	6 036	36 833	41 763	113,4	1552,1	1655,5	106,7	23,73	25,23	106,3	
Agent d'information 2	418	45 123	43 674	96,8	172,86	58,62	45 296	43 733	96,5	6 144	7 295	51 440	51 027	99,2*	1552,1	1623,7	104,6	33,14	31,43	94,8	
Agent de l'approvis. 1	4	29 309	35 462	121,0	112,28	47,60	29 421	35 510	120,7	4 009	6 002	33 431	41 512	124,2	1552,1	1679,7	108,2	21,54	24,71	114,7	
Agent de l'approvis. 2	63	45 460	43 160	94,9	174,15	57,93	45 634	43 218	94,7	6 189	7 214	51 823	50 432	97,3	1552,1	1660,4	107,0	33,39	30,37	91,0	
Agent de l'approvis. 3	5	50 900	50 885	100,0*	194,99	68,30	51 095	50 953	99,7*	6 924	8 430	58 019	59 383	102,4*	1552,1	1680,6	108,3	37,38	35,33	94,5	
Agent de la gest. pers. 1	56	32 174	32 326	100,5*	123,26	43,39	32 297	32 369	100,2*	4 396	5 509	36 693	37 878	103,2*	1552,1	1654,2	106,6	23,64	22,90	96,9*	
Agent de la gest. pers. 2	654	47 036	44 018	93,6	180,19	59,08	47 216	44 077	93,4	6 402	7 349	53 618	51 426	95,9	1552,1	1633,5	105,2	34,55	31,48	91,1	
Agent de la gest. pers. 3	37	52 308	55 766	106,6	200,39	74,85	52 508	55 841	106,3	7 114	9 198	59 622	65 039	109,1	1552,1	1628,1	104,9	38,42	39,95	104,0	
Agent de la gest. fin. 1	73	30 396	26 647	87,7	116,44	35,77	30 512	26 683	87,4	4 156	4 615	34 668	31 298	90,3	1552,1	1677,9	108,1	22,34	18,65	83,5	
Agent de la gest. fin. 2	1 144	46 011	40 705	88,5	176,26	54,64	46 187	40 760	88,2	6 264	6 828	52 451	47 587	90,7	1552,1	1647,0	106,1	33,79	28,89	85,5	
Agent de la gest. fin. 3	115	52 041	51 430	98,8*	199,36	69,03	52 240	51 499	98,6	7 078	8 516	59 318	60 015	101,2*	1552,1	1666,7	107,4	38,22	36,01	94,2	
Analyste info./adm. 1	135	33 102	35 105	106,1	126,81	47,12	33 229	35 152	105,8	4 521	5 946	37 750	41 098	108,9	1552,1	1639,8	105,7	24,32	25,06	103,0*	
Analyste info./adm. 2	2 220	46 550	43 968	94,5	178,33	59,02	46 728	44 027	94,2	6 336	7 341	53 065	51 368	96,8	1552,1	1623,7	104,6	34,19	31,64	92,5	
Analyste info./adm. 3	292	53 615	51 925	96,8	205,39	69,70	53 820	51 995	96,6	7 290	8 593	61 111	60 588	99,1*	1552,1	1654,6	106,6	39,37	36,62	93,0	
Ingénieur 1	46	29 779	33 335	111,9	114,08	44,74	29 893	33 380	111,7	4 073	5 668	33 966	39 047	115,0	1552,1	1703,5	109,8	21,88	22,92	104,7*	
Ingénieur 2	752	44 465	46 016	103,5	170,34	61,76	44 635	46 078	103,2	6 055	7 663	50 690	53 741	106,0	1552,1	1680,2	108,3	32,66	31,99	97,9*	
Ingénieur 3	113	49 547	60 154	121,4	189,81	80,74	49 737	60 235	121,1	6 741	9 889	56 478	70 124	124,2	1552,1	1647,9	106,2	36,39	42,55	116,9	
Spécialiste sc. phys. 1	16	32 634	33 525	102,7*	125,02	45,00	32 759	33 570	102,5*	4 458	5 698	37 217	39 268	105,5	1552,1	1690,1	108,9	23,98	23,23	96,9*	
Spécialiste sc. phys. 2	361	48 774	46 676	95,7	186,85	62,65	48 961	46 739	95,5	6 637	7 767	55 598	54 506	98,0*	1552,1	1632,2	105,2	35,82	33,39	93,2	
Spécialiste sc. phys. 3	74	55 402	57 801	104,3	212,24	77,58	55 614	57 879	104,1	7 531	9 518	63 146	67 397	106,7	1552,1	1642,0	105,8	40,69	41,04	100,9*	
Total des effectifs	6 592																				
Moyenne		46 667	44 155	94,6								53 198	51 584	97,0				34,27	31,44	91,7	
Techniciens																					
Tech. arts app. graph. 1	247	32 978	32 299	97,9*	351,13	43,29	33 329	32 342	97,0*	5 298	5 765	38 627	38 107	98,7*	1546,0	1628,0	105,3	24,99	23,41	93,7	
Tech. arts app. graph. 2	39	37 896	44 370	117,1	403,49	59,47	38 299	44 429	116,0	6 081	7 785	44 380	52 215	117,7	1546,0	1603,9	103,7	28,71	32,56	113,4	
Technicien en audiovisuel	252	31 851	32 650	102,5*	339,13	43,76	32 190	32 694	101,6*	5 118	5 824	37 309	38 518	103,2*	1544,2	1609,7	104,2	24,16	23,93	99,0*	
Technicien en doc	824	31 524	31 500	99,9*	335,65	42,22	31 860	31 542	99,0*	5 066	5 631	36 926	37 173	100,7*	1546,0	1576,2	102,0	23,89	23,58	98,7*	
Technicien de lab. 1	2 363	33 668	31 671	94,1	358,47	42,45	34 026	31 713	93,2	5 407	5 660	39 434	37 374	94,8	1546,0	1667,0	107,8	25,51	22,42	87,9	
Technicien de lab. 2	445	36 841	38 356	104,1*	392,26	51,41	37 233	38 407	103,2*	5 913	6 779	43 146	45 186	104,7*	1546,0	1629,8	105,4	27,91	27,72	99,3*	
Technicien en génie 1	1 438	32 780	36 917	112,6	349,02	49,48	33 129	36 966	111,6	5 266	6 538	38 395	43 505	113,3	1572,0	1730,9	110,1	24,42	25,13	102,9*	
Technicien en génie 2	263	37 702	47 169	125,1	401,42	63,22	38 103	47 232	124,0	6 050	8 254	44 153	55 486	125,7	1546,0	1624,0	105,0	28,56	34,17	119,6	
Tech. program. en info. 1	937	30 849	31 196	101,1*	328,46	41,81	31 177	31 238	100,2*	4 959	5 581	36 136	36 819	101,9*	1543,8	1627,6	105,4	23,41	22,62	96,6	
Tech. program. en info. 2	221	37 652	37 935	100,8*	400,90	50,85	38 053	37 986	99,8*	6 042	6 708	44 095	44 695	101,4*	1546,0	1621,8	104,9	28,52	27,56	96,6*	
Total des effectifs	7 029																				
Moyenne		33 270	33 989	102,2								38 969	40 082	102,9*				25,13	24,22	96,4	

<b>Employés de bureau</b>																				
Auxiliaire en info. 1	495	21 174	23 097	109,1	159,08	57,14	21 333	23 154	108,5	3 484	4 015	24 817	27 169	109,5	1542,9	1601,7	103,8	16,08	16,96	105,5*
Auxiliaire en info. 2	59	24 831	27 018	108,8	186,55	66,84	25 018	27 085	108,3	4 079	4 643	29 097	31 728	109,0	1542,9	1645,0	106,6	18,86	19,29	102,3*
Dessinateur traceur 1	91	25 134	27 974	111,3	188,83	69,21	25 323	28 043	110,7	4 128	4 797	29 451	32 840	111,5	1542,9	1623,1	105,2	19,09	20,23	106,0*
Dessinateur traceur 2	7	29 476	36 046	122,3	221,45	89,17	29 697	36 135	121,7	4 835	6 090	34 533	42 225	122,3	1542,9	1626,3	105,4	22,38	25,96	116,0
Magasinier 1	550	23 015	28 430	123,5	172,90	70,33	23 188	28 500	122,9	3 784	4 870	26 971	33 370	123,7	1599,3	1743,6	109,0	16,86	19,14	113,5
Magasinier 2	1 203	25 819	30 599	118,5	193,97	75,70	26 013	30 675	117,9	4 240	5 217	30 252	35 892	118,6	1542,9	1692,7	109,7	19,61	21,20	108,1
Magasinier 3	45	31 445	34 680	110,3	236,24	85,80	31 681	34 766	109,7	5 155	5 871	36 837	40 637	110,3	1542,9	1697,6	110,0	23,87	23,94	100,3*
Op. de duplicateur 1	281	25 358	25 238	99,5*	190,51	62,44	25 549	25 300	99,0*	4 165	4 358	29 714	29 658	99,8*	1563,6	1629,4	104,2	19,00	18,20	95,8*
Op. de duplicateur 2	32	27 490	29 905	108,8	206,53	73,98	27 697	29 979	108,2	4 512	5 106	32 209	35 085	108,9	1542,9	1629,4	105,6	20,88	21,53	103,1*
Op. en informatique 1	73	23 216	24 329	104,8	174,42	60,19	23 390	24 389	104,3*	3 816	4 213	27 207	28 602	105,1*	1541,6	1631,6	105,8	17,65	17,53	99,3*
Op. en informatique 2	206	26 921	29 023	107,8	202,25	71,80	27 123	29 095	107,3	4 419	4 965	31 542	34 060	108,0	1535,0	1609,3	104,8	20,55	21,16	103,0*
Op. en informatique 3	44	32 619	34 825	106,8	245,06	86,15	32 864	34 911	106,2	5 347	5 895	38 211	40 806	106,8	1542,9	1638,3	106,2	24,77	24,91	100,6*
Personnel de bureau 1	704	19 603	19 409	99,0*	147,27	48,02	19 750	19 457	98,5*	3 228	3 424	22 979	22 881	99,6*	1542,0	1585,7	102,8	14,90	14,43	96,8*
Personnel de bureau 2	2 686	22 231	22 247	100,1*	167,01	55,04	22 398	22 302	99,6*	3 656	3 879	26 054	26 181	100,5*	1540,7	1624,0	105,4	16,91	16,12	95,3
Personnel de bureau 3	8 947	25 214	24 986	99,1*	189,43	61,81	25 403	25 048	98,6	4 141	4 318	29 545	29 365	99,4*	1542,0	1629,8	105,7	19,16	18,02	94,0
Personnel de bureau 4	2 373	29 785	28 741	96,5	223,77	71,10	30 009	28 812	96,0	4 885	4 920	34 895	33 732	96,7	1541,6	1643,7	106,6	22,64	20,52	90,7
Dactylographe	794	20 730	21 757	105,0	155,74	53,83	20 886	21 811	104,4	3 412	3 800	24 298	25 612	105,4	1542,5	1600,4	103,8	15,75	16,00	101,6*
Sténo-secrétaire 1	4 993	23 350	23 456	100,5*	175,42	58,03	23 525	23 514	100,0*	3 838	4 073	27 363	27 587	100,8*	1537,2	1595,9	103,8	17,80	17,29	97,1*
Sec. de direction 2	5 872	25 885	26 669	103,0	194,47	65,98	26 079	26 735	102,5	4 251	4 588	30 330	31 323	103,3*	1542,5	1596,8	103,5	19,66	19,62	99,8*
Sec. principale 3	267	31 247	29 807	95,4	234,75	73,74	31 482	29 881	94,9	5 123	5 090	36 605	34 972	95,5	1542,9	1627,2	105,5	23,72	21,49	90,6
Préposé aux renseign.	695	26 110	23 127	88,6	196,16	57,21	26 306	23 184	88,1	4 287	4 020	30 593	27 204	88,9	1542,9	1665,1	107,9	19,83	16,34	82,4
Préposé aux télécom. 1	11	24 084	24 738	102,7	180,94	61,20	24 265	24 799	102,2	3 958	4 278	28 223	29 077	103,0*	1683,5	1710,6	101,6*	16,76	17,00	101,4*
Préposé aux télécom. 2	170	27 621	29 730	107,6	207,51	73,55	27 829	29 804	107,1	4 533	5 078	32 362	34 882	107,8	1761,1	1584,3	90,0	18,38	22,02	119,8
Téléphoniste-récept.	781	20 525	22 104	107,7	154,20	54,68	20 679	22 159	107,2	3 378	3 856	24 057	26 015	108,1	1542,5	1603,1	103,9	15,60	16,23	104,0*
Total des effectifs	31 379																			
Moyenne		24 811	25 175	101,4								29 074	29 585	101,8*				18,83	18,25	96,9

<b>Employés d'entretien et service</b>																				
Buandier	371	26 183	22 642	86,5	370,85	110,29	26 554	22 752	85,7	5 110	4 201	31 663	26 953	85,1	1708,5	1790,3	104,8	18,53	15,06	81,2
Conducteur véh. légers	217	24 830	28 802	116,0	351,69	140,30	25 182	28 942	114,9	4 849	5 268	30 030	34 211	113,9	1708,5	1773,2	103,8	17,58	19,29	109,8
Conducteur véh. lourds	329	27 844	34 353	123,4	394,38	167,34	28 238	34 520	122,2	5 431	6 230	33 669	40 751	121,0	1708,5	1816,8	106,3	19,71	22,43	113,8
Cuisinier 1	592	25 483	22 880	89,8	360,95	111,45	25 844	22 991	89,0	4 975	4 242	30 819	27 233	88,4	1708,5	1794,3	105,0	18,04	15,18	84,1
Cuisinier 2	1 380	29 263	27 565	94,2	414,47	134,27	29 677	27 699	93,3	5 705	5 054	35 382	32 754	92,6	1708,5	1799,7	105,3	20,71	18,20	87,9
Électricien d'entretien 1	309	32 271	35 520	110,1	457,08	173,02	32 728	35 693	109,1	6 287	6 433	39 014	42 126	108,0	1708,5	1795,2	105,1	22,84	23,47	102,8*
Électricien d'entretien 2	15	33 504	39 249	117,1	474,55	191,19	33 979	39 440	116,1	6 525	7 079	40 504	46 519	114,9	1708,5	1753,4	102,6*	23,71	26,53	111,9
Gardien	99	23 698	20 064	84,7	335,65	97,73	24 034	20 162	83,9	4 630	3 754	28 663	23 916	83,4	1708,5	1872,1	109,6	16,78	12,77	76,1
Journalier et prépos. ter.	1 954	24 264	29 404	121,2	343,67	143,23	24 608	29 547	120,1	4 739	5 373	29 346	34 920	119,0	1708,5	1802,0	105,5	17,18	19,38	112,8
Mécanicien de véh. motor. 1	142	30 006	34 434	114,8	425,01	167,73	30 431	34 602	113,7	5 849	6 244	36 280	40 846	112,6	1708,5	1772,3	103,7	21,24	23,05	108,5
Mécanicien de véh. motor. 2	168	31 348	36 000	114,8	444,01	175,36	31 792	36 175	113,8	6 108	6 516	37 900	42 692	112,6	1708,5	1791,6	104,9	22,18	23,83	107,4
Mécanicien Millwright	213	31 765	36 469	114,8	449,92	177,64	32 215	36 647	113,8	6 189	6 597	38 404	43 243	112,6	1708,5	1794,3	105,0	22,48	24,10	107,2
Menuisier d'entretien	484	29 951	34 281	114,5	424,23	166,99	30 375	34 448	113,4	5 838	6 218	36 214	40 666	112,3	1708,5	1790,7	104,8	21,20	22,71	107,1
Ouvrier cert. entretien	870	30 770	30 957	100,6*	435,83	150,79	31 206	31 108	99,7*	5 997	5 642	37 203	36 749	98,8*	1704,5	1767,8	103,7	21,83	20,79	95,2*
Peintre d'entretien	375	28 611	33 429	116,8	405,25	162,84	29 016	33 592	115,8	5 579	6 070	34 595	39 662	114,6	1708,5	1790,7	104,8	20,25	22,15	109,4
Plombier d'entretien	389	32 271	37 145	115,1	457,08	180,93	32 728	37 326	114,0	6 287	6 714	39 014	44 040	112,9	1708,5	1791,2	104,8	22,84	24,59	107,7
Préposé cuisine/café	3 503	23 130	16 010	69,2	327,61	77,98	23 458	16 088	68,6	4 520	3 051	27 978	19 139	68,4	1708,5	1702,6	99,7*	16,38	11,24	68,6
Préposé entretien léger	2 846	23 550	23 417	99,4*	333,56	114,07	23 884	23 531	98,5*	4 601	4 335	28 484	27 866	97,8*	1707,2	1766,9	103,5	16,69	15,77	94,5*
Préposé entretien lourd	3 361	23 685	25 210	106,4	335,47	122,80	24 020	25 333	105,5	4 627	4 646	28 647	29 978	104,6*	1707,6	1767,3	103,5	16,78	16,96	101,1*
Total des effectifs	17 617																			
Moyenne		25 456	25 272	99,3*								30 786	30 052	97,6*				18,03	16,95	94,0

<b>Ensemble des emplois repères</b>																				
Effectifs totaux	62 617																			
Moyenne		28 243	28 190	99,8*								33 206	33 211	100,0*				20,94	19,94	95,2

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %)



# ANNEXE D

## 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>	46 667	44 118	33 270	37 289	24 811	25 383	25 456	29 246	28 243	30 709
Remboursement congés de maladie	177	57	353	48	186	63	361	143	254	83
<b>Total rémunération directe</b>	<b>46 844</b>	<b>44 175</b>	<b>33 623</b>	<b>37 337</b>	<b>24 997</b>	<b>25 446</b>	<b>25 817</b>	<b>29 389</b>	<b>28 497</b>	<b>30 792</b>
<b>Rémunération indirecte</b>										
Régime de retraite	2 459	2 987	1 693	2 345	1 250	1 414	1 258	1 415	1 429	1 750
Assurances-vie	33	229	20	194	15	96	15	140	17	138
Assurance-maladie	53	188	45	177	38	155	50	148	44	160
Assurance-soins dentaires	0	219	0	171	0	150	0	121	0	153
Assurance-appareils optiques	0	15	0	11	0	8	0	7	0	9
Assurance-salaire	285	119	469	242	484	185	1 217	313	672	221
Assurance-invalidité longue durée	0	176	0	134	0	99	0	117	0	120
Compensation congés parentaux	126	44	170	22	132	56	15	3	102	37
Sous-total: assurances et autres	2 956	3 977	2 397	3 296	1 919	2 163	2 555	2 264	2 264	2 588
Régime rentes Québec	588	569	602	544	457	439	471	483	491	488
C.E.I.C.	831	843	785	779	586	612	601	702	638	697
Assurance-maladie du Québec	1 503	1 421	1 071	1 201	799	817	820	942	909	989
C.S.S.T.	481	556	489	779	318	350	524	956	412	602
Normes du travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total: régimes étatiques	3 403	3 389	2 947	3 303	2 160	2 218	2 416	3 083	2 450	2 776
<b>Total rémunération indirecte</b>	<b>6 359</b>	<b>7 366</b>	<b>5 344</b>	<b>6 599</b>	<b>4 079</b>	<b>4 381</b>	<b>4 971</b>	<b>5 347</b>	<b>4 714</b>	<b>5 364</b>
<b>Rémunération annuelle (rémunération directe + rémunération indirecte)</b>	<b>53 203</b>	<b>51 541</b>	<b>38 967</b>	<b>43 936</b>	<b>29 076</b>	<b>29 827</b>	<b>30 788</b>	<b>34 736</b>	<b>33 211</b>	<b>36 156</b>
	(Heures)		(Heures)		(Heures)		(Heures)		(Heures)	
<b>Heures régulières hebdomadaires de travail<sup>b</sup></b>	<b>35,0</b>	<b>36,7</b>	<b>35,1</b>	<b>37,4</b>	<b>35,0</b>	<b>36,5</b>	<b>38,7</b>	<b>40,1</b>	<b>36,1</b>	<b>37,7</b>
<b>Heures régulières annuelles de travail<sup>a</sup></b>	<b>1 826,3</b>	<b>1 912,4</b>	<b>1 832,0</b>	<b>1 950,5</b>	<b>1 827,3</b>	<b>1 904,1</b>	<b>2 021,5</b>	<b>2 091,4</b>	<b>1 882,7</b>	<b>1 968,8</b>
Horaire réduit	0,0	2,3	0,0	2,2	0,0	3,2	0,0	1,0	0,0	2,4
<b>Heures chômées et payées</b>										
Congés annuels	142,8	138,1	143,3	148,9	144,0	135,2	160,7	158,0	148,4	144,1
Congés fériés et mobiles	91,0	89,4	91,2	92,2	91,0	90,7	100,7	95,7	93,8	92,4
Congés de maladie utilisés	36,0	31,9	38,1	27,9	42,6	40,5	41,8	27,2	40,9	34,0
Congés parentaux	1,1	0,4	0,6	0,4	0,4	0,2	0,6	0,2	0,6	0,2
Congés sociaux	3,5	6,1	7,9	7,2	5,7	6,8	9,5	7,1	6,6	6,9
<b>Total heures chômées</b>	<b>274,4</b>	<b>265,9</b>	<b>281,1</b>	<b>276,6</b>	<b>283,7</b>	<b>273,4</b>	<b>313,3</b>	<b>288,2</b>	<b>290,3</b>	<b>277,6</b>
<b>Heures de présence au travail (heures ann. - hor. réduit - heures chômées payées)</b>	<b>1 551,9</b>	<b>1 644,2</b>	<b>1 550,9</b>	<b>1 671,7</b>	<b>1 543,6</b>	<b>1 627,5</b>	<b>1 708,2</b>	<b>1 802,2</b>	<b>1 592,4</b>	<b>1 688,8</b>

<sup>a</sup> Les salaires moyens et les heures régulières de travail sont obtenus en pondérant les données respectives de chacun des deux secteurs par le nombre d'effectifs qui lui est propre.

<sup>b</sup> Les heures hebdomadaires de travail sont obtenues en divisant les heures régulières annuelles par 52,18 semaines.

## ANNEXE E

**Rémunération en dollars et indices de 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 normales - 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 Nbre	A.S.Q. Nbre	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.													
Professionnels																						
Agent d'information 1	14	32 297	35 679	110,5	387,43	30,54	32 684	35 710	109,3	5 662	6 608	38 347	42 317	110,4	1551,8	1631,4	105,1	24,71	25,94	105,0		
Agent d'information 2	418	45 123	43 674	96,8	541,30	37,38	45 664	43 711	95,7	7 886	7 976	53 550	51 687	96,5	1551,8	1600,0	103,1	34,51	32,30	93,6		
Agent de l'approvis. 1	4	29 310	35 462	121,0	351,60	30,36	29 662	35 492	119,7	5 144	6 571	34 806	42 063	120,9	1551,8	1655,3	106,7	22,43	25,41	113,3		
Agent de l'approvis. 2	63	45 460	43 160	94,9	545,34	36,95	46 005	43 197	93,9	7 944	7 888	53 950	51 085	94,7	1551,8	1636,3	105,4	34,77	31,22	89,8		
Agent de l'approvis. 3	5	50 900	50 885	100,0*	610,60	43,56	51 511	50 929	98,9*	8 887	9 210	60 398	60 138	99,6*	1551,8	1656,2	106,7	38,92	36,31	93,3		
Agent de la gest. pers. 1	56	32 174	32 326	100,5*	385,96	27,67	32 560	32 354	99,4*	5 641	6 034	38 201	38 387	100,5*	1551,8	1630,1	105,0	24,62	23,55	95,7		
Agent de la gest. pers. 2	654	47 036	44 018	93,6	564,24	37,68	47 600	44 056	92,6	8 217	8 035	55 817	52 091	93,3	1551,8	1609,8	103,7	35,97	32,36	90,0		
Agent de la gest. pers. 3	37	52 308	55 766	106,6	627,49	47,74	52 935	55 814	105,4	9 131	10 045	62 067	65 859	106,1	1551,8	1604,5	103,4	40,00	41,05	102,6		
Agent de la gest. fin. 1	73	30 397	26 647	87,7	364,64	22,81	30 762	26 670	86,7	5 333	5 062	36 094	31 733	87,9	1551,8	1653,5	106,6	23,26	19,19	82,5		
Agent de la gest. fin. 2	1 144	46 011	40 705	88,5	551,95	34,84	46 563	40 740	87,5	8 040	7 468	54 603	48 208	88,3	1551,8	1623,0	104,6	35,19	29,70	84,4		
Agent de la gest. fin. 3	115	52 041	51 430	98,8*	624,28	44,02	52 665	51 474	97,7	9 085	9 303	61 750	60 777	98,4	1551,8	1642,5	105,8	39,79	37,00	93,0		
Analyste info./adm. 1	135	33 102	35 105	106,1	397,09	30,05	33 499	35 135	104,9	5 802	6 510	39 301	41 645	106,0	1551,8	1615,9	104,1	25,33	25,77	101,8*		
Analyste info./adm. 2	2 220	46 550	43 968	94,5	558,41	37,64	47 108	44 006	93,4	8 133	8 026	55 242	52 031	94,2	1551,8	1600,0	103,1	35,60	32,52	91,3		
Analyste info./adm. 3	292	53 615	51 925	96,8	643,17	44,45	54 258	51 969	95,8	9 358	9 387	63 616	61 357	96,4	1551,8	1630,5	105,1	41,00	37,63	91,8		
Ingénieur 1	46	29 779	33 335	111,9	357,23	28,53	30 136	33 364	110,7	5 226	6 207	35 362	39 570	111,9	1551,8	1678,7	108,2	22,79	23,57	103,4*		
Ingénieur 2	752	44 465	46 016	103,5	533,40	39,39	44 998	46 055	102,4*	7 772	8 376	52 770	54 431	103,1	1551,8	1655,7	106,7	34,01	32,87	96,7		
Ingénieur 3	113	49 547	60 154	121,4	594,37	51,49	50 141	60 205	120,1	8 653	10 796	58 794	71 001	120,8	1551,8	1623,9	104,6	37,89	43,72	115,4		
Spécialiste sc. phys. 1	16	32 634	33 525	102,7*	391,48	28,70	33 025	33 554	101,6*	5 721	6 239	38 746	39 793	102,7*	1551,8	1665,5	107,3	24,97	23,89	95,7		
Spécialiste sc. phys. 2	361	48 774	46 676	95,7	585,09	39,95	49 359	46 716	94,7	8 519	8 489	57 878	55 205	95,4	1551,8	1608,4	103,7	37,30	34,32	92,0		
Spécialiste sc. phys. 3	74	55 402	57 801	104,3	664,60	49,48	56 067	57 850	103,2	9 668	10 393	65 734	68 243	103,8	1551,8	1618,2	104,3	42,36	42,17	99,6*		
Total des effectifs	6 592																					
Moyenne		46 667	44 155	94,6								55 380	52 250	94,4				35,69	32,32	90,6		
Techniciens																						
Tech. arts app. graph. 1	247	32 978	32 299	97,9*	287,87	131,00	33 266	32 430	97,5*	6 154	5 957	39 420	38 386	97,4*	1541,6	1601,9	103,9	25,57	23,96	93,7		
Tech. arts app. graph. 2	39	37 896	44 370	117,1	330,79	179,96	38 227	44 550	116,5	7 063	8 027	45 289	52 577	116,1	1541,6	1578,1	102,4	29,38	33,32	113,4		
Technicien en audiovisuel	252	31 851	32 650	102,5*	278,03	132,43	32 129	32 782	102,0*	5 945	6 017	38 075	38 800	101,9*	1539,8	1583,8	102,9	24,73	24,50	99,1*		
Technicien en doc.	824	31 524	31 500	99,9*	275,17	127,76	31 799	31 628	99,5*	5 885	5 820	37 684	37 447	99,4*	1541,6	1550,8	100,6	24,45	24,15	98,8		
Technicien de lab. 1	2 363	33 668	31 671	94,1	293,89	128,46	33 962	31 799	93,6	6 281	5 849	40 243	37 648	93,6	1541,6	1640,2	106,4	26,11	22,95	87,9		
Technicien de lab. 2	445	36 841	38 356	104,1*	321,58	155,57	37 163	38 512	103,6*	6 868	6 995	44 030	45 507	103,4*	1541,6	1603,6	104,0	28,56	28,38	99,4*		
Technicien en génie 1	1 438	32 780	36 917	112,6	286,14	149,74	33 066	37 067	112,1	6 117	6 749	39 183	43 815	111,8	1567,6	1703,1	108,6	25,00	25,73	102,9		
Technicien en génie 2	263	37 702	47 169	125,1	329,10	191,32	38 031	47 360	124,5	7 027	8 507	45 058	55 867	124,0	1541,6	1597,9	103,7	29,23	34,96	119,6		
Tech. program. en info. 1	937	30 849	31 196	101,1*	269,28	126,53	31 118	31 323	100,7*	5 760	5 768	36 878	37 090	100,6*	1539,4	1601,4	104,0	23,96	23,16	96,7		
Tech. program. en info. 2	221	37 652	37 935	100,8*	328,67	153,87	37 981	38 089	100,3*	7 018	6 923	44 999	45 013	100,0*	1541,6	1595,7	103,5	29,19	28,21	96,6		
Total des effectifs	7 029																					
Moyenne		33 270	33 989	102,2								39 768	40 373	101,5*				25,72	24,79	96,4		

Employés de bureau																				
Auxiliaire en info. 1	495	21 174	23 097	109,1	173,69	87,72	21 348	23 185	108,6	4 134	4 434	25 482	27 619	108,4	1539,8	1568,5	101,9	16,55	17,61	106,4
Auxiliaire en info. 2	59	24 831	27 018	108,8	203,69	102,61	25 035	27 121	108,3	4 839	5 117	29 874	32 238	107,9	1539,8	1610,8	104,6	19,40	20,01	103,2
Dessinateur traceur 1	91	25 134	27 974	111,3	206,17	106,25	25 340	28 080	110,8	4 897	5 284	30 237	33 364	110,3	1539,8	1589,4	103,2	19,64	20,99	106,9
Dessinateur traceur 2	7	29 476	36 046	122,3	241,80	136,90	29 718	36 183	121,8	5 734	6 689	35 452	42 872	120,9	1539,8	1592,5	103,4	23,02	26,92	116,9
Magasinier 1	550	23 015	28 430	123,5	188,79	107,98	23 204	28 538	123,0	4 489	5 363	27 692	33 901	122,4	1596,2	1707,4	107,0	17,35	19,86	114,4
Magasinier 2	1 203	25 819	30 599	118,5	211,79	116,22	26 031	30 715	118,0	5 029	5 741	31 059	36 456	117,4	1539,8	1657,6	107,6	20,17	21,99	109,0
Magasinier 3	45	31 445	34 680	110,3	257,94	131,72	31 703	34 812	109,8	6 113	6 451	37 816	41 263	109,1	1539,8	1662,4	108,0	24,56	24,82	101,1*
Op. de duplicateur 1	281	25 358	25 238	99,5*	208,01	95,85	25 566	25 334	99,1*	4 940	4 807	30 506	30 141	98,8*	1560,5	1595,6	102,2	19,55	18,89	96,6*
Op. de duplicateur 2	32	27 490	29 905	108,8	225,50	113,58	27 716	30 019	108,3	5 351	5 620	33 067	35 639	107,8	1539,8	1595,6	103,6	21,47	22,34	104,0
Op. en informatique 1	73	23 216	24 329	104,8	190,44	92,40	23 406	24 421	104,3*	4 528	4 649	27 934	29 071	104,1*	1538,5	1597,7	103,8	18,16	18,19	100,2*
Op. en informatique 2	206	26 921	29 023	107,8	220,83	110,23	27 142	29 133	107,3	5 241	5 466	32 383	34 599	106,8	1531,9	1575,9	102,9	21,14	21,96	103,9
Op. en informatique 3	44	32 619	34 825	106,8	267,57	132,26	32 887	34 957	106,3	6 339	6 476	39 226	41 433	105,6	1539,8	1604,3	104,2	25,47	25,83	101,4*
Personnel de bureau 1	704	19 603	19 409	99,0*	160,81	73,71	19 764	19 483	98,6*	3 831	3 792	23 595	23 275	98,6*	1539,0	1552,7	100,9	15,33	14,99	97,8
Personnel de bureau 2	2 686	22 231	22 247	100,1*	182,36	84,49	22 413	22 331	99,6*	4 338	4 286	26 751	26 618	99,5*	1537,6	1590,3	103,4	17,40	16,74	96,2
Personnel de bureau 3	8 947	25 214	24 986	99,1*	206,83	94,90	25 421	25 081	98,7	4 912	4 763	30 333	29 844	98,4	1539,0	1596,0	103,7	19,71	18,70	94,9
Personnel de bureau 4	2 373	29 785	28 741	96,5	244,33	109,16	30 029	28 850	96,1	5 793	5 417	35 823	34 268	95,7	1538,5	1609,5	104,6	23,28	21,29	91,4
Dactylographe	794	20 730	21 757	105,0	170,05	82,63	20 900	21 840	104,5	4 049	4 201	24 949	26 041	104,4	1539,4	1567,2	101,8	16,21	16,62	102,5
Sténo-secrétaire 1	4 993	23 350	23 456	100,5*	191,54	89,09	23 542	23 545	100,0*	4 553	4 497	28 095	28 042	99,8*	1534,1	1562,8	101,9	18,31	17,94	98,0
Sec. de direction 2	5 872	25 885	26 669	103,0	212,33	101,29	26 097	26 770	102,6	5 042	5 056	31 139	31 827	102,2	1539,4	1563,7	101,6	20,23	20,35	100,6*
Sec. principale 3	267	31 247	29 807	95,4	256,32	113,21	31 503	29 920	95,0	6 075	5 603	37 578	35 523	94,5	1539,8	1593,4	103,5	24,40	22,29	91,4
Préposé aux renseign.	695	26 110	23 127	88,6	214,18	87,84	26 324	23 215	88,2	5 085	4 440	31 409	27 655	88,0	1539,8	1630,5	105,9	20,40	16,96	83,2
Préposé aux télécom. 1	11	24 084	24 738	102,7	197,56	93,95	24 282	24 832	102,3	4 695	4 720	28 977	29 552	102,0	1680,2	1675,0	99,7*	17,25	17,64	102,3
Préposé aux télécom. 2	170	27 621	29 730	107,6	226,58	112,91	27 848	29 843	107,2	5 376	5 589	33 224	35 432	106,6	1757,6	1551,4	88,3	18,90	22,84	120,8
Téléphoniste-récept.	781	20 525	22 104	107,7	168,37	83,95	20 693	22 188	107,2	4 009	4 262	24 702	26 450	107,1	1539,4	1569,8	102,0	16,05	16,85	105,0
Total des effectifs	31 379																			
Moyenne		24 811	25 175	101,4								29 850	30 066	100,7*				19,38	18,93	97,7
Employés d'entretien et service																				
Buandier	371	26 183	22 642	86,5	241,72	94,60	26 425	22 737	86,0	5 555	4 695	31 979	27 431	85,8	1710,8	1788,3	104,5	18,69	15,34	82,1
Conducteur véh. légers	217	24 830	28 802	116,0	229,23	120,33	25 059	28 922	115,4	5 271	5 841	30 330	34 763	114,6	1710,8	1771,3	103,5	17,73	19,63	110,7
Conducteur véh. lourds	329	27 844	34 353	123,4	257,05	143,53	28 101	34 497	122,8	5 903	6 874	34 003	41 370	121,7	1710,8	1814,8	106,1	19,88	22,80	114,7
Cuisinier 1	592	25 483	22 880	89,8	235,26	95,59	25 718	22 976	89,3	5 408	4 739	31 127	27 715	89,0	1710,8	1792,4	104,8	18,19	15,46	85,0
Cuisinier 2	1 380	29 263	27 565	94,2	270,15	115,17	29 533	27 680	93,7	6 200	5 611	35 733	33 292	93,2	1710,8	1797,8	105,1	20,89	18,52	88,7
Électricien d'entretien 1	309	32 271	35 520	110,1	297,92	148,40	32 569	35 668	109,5	6 831	7 091	39 400	42 760	108,5	1710,8	1793,3	104,8	23,03	23,84	103,5
Électricien d'entretien 2	15	33 504	39 249	117,1	309,31	163,98	33 813	39 413	116,6	7 089	7 785	40 903	47 198	115,4	1710,8	1751,5	102,4	23,91	26,95	112,7
Gardien	99	23 698	20 064	84,7	218,78	83,83	23 917	20 148	84,2	5 034	4 215	28 950	24 363	84,2	1710,8	1870,1	109,3	16,92	13,03	77,0
Journalier et prépos. ter.	1 954	24 264	29 404	121,2	224,00	122,85	24 488	29 527	120,6	5 152	5 953	29 640	35 480	119,7	1710,8	1800,0	105,2	17,33	19,71	113,8
Mécanicien de véh. motor. 1	142	30 006	34 434	114,8	277,02	143,87	30 283	34 578	114,2	6 356	6 889	36 639	41 467	113,2	1710,8	1770,4	103,5	21,42	23,42	109,4
Mécanicien de véh. motor. 2	168	31 348	36 000	114,8	289,40	150,41	31 637	36 150	114,3	6 637	7 180	38 275	43 331	113,2	1710,8	1789,7	104,6	22,37	24,21	108,2
Mécanicien Millwright	213	31 765	36 469	114,8	293,26	152,37	32 058	36 621	114,2	6 725	7 268	38 783	43 889	113,2	1710,8	1792,4	104,8	22,67	24,49	108,0
Menuisier d'entretien	484	29 951	34 281	114,5	276,51	143,23	30 228	34 424	113,9	6 345	6 861	36 572	41 285	112,9	1710,8	1788,8	104,6	21,38	23,08	108,0
Ouvrier cert. entretien	870	30 770	30 957	100,6*	284,07	129,34	31 054	31 086	100,1*	6 516	6 242	37 571	37 328	99,4*	1706,8	1765,9	103,5	22,01	21,14	96,0*
Peintre d'entretien	375	28 611	33 429	116,8	264,14	139,67	28 875	33 569	116,3	6 064	6 702	34 939	40 271	115,3	1710,8	1788,8	104,6	20,42	22,51	110,2
Plombier d'entretien	389	32 271	37 145	115,1	297,92	155,19	32 569	37 300	114,5	6 831	7 393	39 400	44 693	113,4	1710,8	1789,2	104,6	23,03	24,98	108,5
Préposé cuisine/café.	3 503	23 130	16 010	69,2	213,54	66,89	23 344	16 077	68,9	4 915	3 461	28 258	19 537	69,1	1710,8	1700,7	99,4*	16,52	11,49	69,5
Préposé entretien léger	2 846	23 550	23 417	99,4*	217,41	97,84	23 767	23 515	98,9*	5 003	4 839	28 770	28 354	98,6*	1709,5	1765,0	103,2	16,83	16,06	95,5
Préposé entretien lourd	3 361	23 685	25 210	106,4	218,66	105,33	23 904	25 315	105,9	5 031	5 173	28 934	30 488	105,4	1709,9	1765,4	103,2	16,92	17,27	102,1*
Total des effectifs	17 617																			
Moyenne		25 456	25 272	99,3*								31 093	30 562	98,3*				18,18	17,26	94,9
Ensemble des emplois repères																				
Effectifs totaux	62 617																			
Moyenne		28 243	28 190	99,8*								34 001	33 698	99,1*				21,47	20,53	95,6

\*Indique la parité des deux secteurs (test de signification pour les indices salariaux au seuil de 10 %).





# ANNEXE F

## Caractéristiques des régimes types de retraite, méthode des coûts simulés, secteur: A.S.Q. privé

Dispositions	PROFESSIONNELS		
	Salaire final moyen contributif coordonné	Salaire final moyen contributif non coordonné	Salaire final moyen non contributif coordonné
Fréquence	30 %	25 %	43 %
1. Admissibilité	À l'emploi	À l'emploi	À l'emploi
2. Retraite			
a) Droit à la retraite sans réduction	À compter de 58 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À 65 ans	À compter de 62 ans et 10 ans de service (ou à 65 ans)
b) Anticipée avec réduction	À compter de 55 ans	À compter de 55 ans	À compter de 55 ans et 10 ans de service
c) Réduction par année	6,0 %	5,0 %	6,0 %
3. Salaire servant au calcul de la rente	Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des trois meilleures années	Salaire final moyen des cinq meilleures années
4. Formule de prestation			
a) de base	1,2 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,9 % de l'excédent	1,0 % du salaire moyen	0,9 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,4 % de l'excédent
b) prestation de rattachement avant 65 ans	0,29 % du M.G.A. moyen par année de service	Aucune	0,39 % du M.G.A. moyen par année de service
5. Indexation des rentes	35 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.
6. 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 65 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 35 %, rente au conjoint équivalent à 65 % 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 10 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 90 %, rente au conjoint équivalent à 50 % 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 50 % des effectifs, aucune; pour 50 %, rente au conjoint équivalent à 55 % de la rente créditée</li> </ul>
b) Après la retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 45 % des effectifs: rente au conjoint égale à 70 %</li> <li>– 50 %: rente garantie 5 ans</li> <li>– 5 %: retour de cotisations moins paiements reçus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 10 % des effectifs: rente au conjoint égale à 50 %</li> <li>– 90 %: retour des cotisations moins paiements reçus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 35 % des effectifs: rente au conjoint égale à 100 %</li> <li>– 50 %: rente garantie 5 ans</li> <li>– 15 %: aucune</li> </ul>
7. Prestation d'invalidité	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 20 % des effectifs: rente immédiate si 50 ans et 20 ans de service</li> <li>– 80 %: exonération des cotisations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>	Exonération des cotisations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans	Accumulation de la rente jusqu'à 65 ans
8. Prestation de départ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 2 ans de service: cotisations plus intérêts</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 2 ans de service: cotisations plus intérêts</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 2 ans de service: aucune</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>
9. Cotisation de l'employé	3,0 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 4,5 % de l'excédent	2,5 %	Aucune

## Caractéristiques des régimes types de retraite, méthode des coûts simulés, secteur: A.S.Q. privé

Dispositions	TECHNICIENS ET EMPLOYÉS DE BUREAU	
	Salaire final moyen contributif coordonné	Salaire final moyen contributif coordonné
Fréquence	36 %	60 %
1. Admissibilité	À l'emploi	À l'emploi
2. Retraite		
a) Droit à la retraite sans réduction	À 65 ans	35 ans de service ou 62 ans et 10 ans de service
b) Anticipée avec réduction	À compter de 55 ans	À compter de 55 ans 10 ans de service
c) Réduction par année	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
4. Formule de prestation		
a) de base	1,1 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,8 % de l'excédent	0,8 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,3 % de l'excédent
b) prestation de raccordement avant 65 ans	0,19 % du M.G.A. moyen par année de service	0,42 % du M.G.A. moyen par année de service
5. Indexation des rentes	40 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.
6. 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 25 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 75 %, rente au conjoint équivalant à 75 % 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 65 % des effectifs, aucune; pour 35 %, rente au conjoint équivalant à 60 % de la rente créditée</li> </ul>
b) Après la retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 45 % des effectifs, rente au conjoint égale à 55 %</li> <li>– 55 %: rente garantie 10 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 40 % des effectifs: rente au conjoint égale à 100 %</li> <li>– 45 %: rente garantie 5 ans</li> <li>– 15 %: aucune</li> </ul>
7. Prestation d'invalidité	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 50 % des effectifs: rente immédiate égale rente accu- mulée si 55 ans</li> <li>– 50 %: exonération des coti- sations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>	Accumulation de la rente jusqu'à 65 ans
8. Prestation de départ	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 2 ans de service: cotisations plus intérêts</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 2 ans de service: aucune</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>
9. Cotisation de l'employé	3,0 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 4,5 % de l'excédent	Aucune

## ANNEXE F (SUITE)

EMPLOYÉS D'ENTRETIEN ET SERVICE			
Salaire final moyen contributif coordonné	Salaire final moyen contributif non coordonné	Salaire final moyen non contributif coordonné	Montant mensuel forfaitaire non contributif et non coordonné
29 % À l'emploi	28 % À l'emploi	8 % À l'emploi	21 % À l'emploi
À compter de 58 ans et 20 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 58 ans et 20 ans de service	À compter de 60 ans et 30 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 10 ans de service (ou à 65 ans)
À compter de 55 ans	À compter de 55 ans et 20 ans de service	À compter de 50 ans et 10 ans de service	À compter de 55 ans et 10 ans de service
6,0 %	8,0 %	5,0 %	5,0 %
Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des cinq meilleures années	
1,0 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,75 % de l'excédent	1,5 % du salaire moyen	0,6 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 1,4 % de l'excédent	21 \$ par mois par année de service
0,44 % du M.G.A. moyen par année de service	0,19 % du M.G.A. moyen par année de service	0,36 % du M.G.A. moyen par année de service	26 % du R.R.Q.
45 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.	20 % de l'I.P.C.	30 % de l'I.P.C.
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts</li> <li>– Après: pour 80 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 20 %, rente au conjoint équivalant à 70 % 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 60 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 40 %, rente au conjoint équivalant à 50 % 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 60 % des effectifs, aucune; pour 40 %, rente au conjoint équivalant à 50 % 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 50 % des effectifs, aucune; pour 50 %, rente au conjoint équivalant à 50 % de la rente créditée</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 25 % des effectifs: rente au conjoint égale à 85 %</li> <li>– 60 %: rente garantie 5 ans</li> <li>– 15 %: retour des cotisations moins paiements reçus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 10 % des effectifs: rente au conjoint égale à 55 %</li> <li>– 55 %: rente garantie 5 ans</li> <li>– 35 %: retour des cotisations moins paiements reçus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 50 % des effectifs: rente au conjoint égale à 100 %</li> <li>– 50 %: rente garantie 5 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 25 % des effectifs: rente au conjoint égale à 50 %</li> <li>– 75 %: rente garantie 5 ans</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 10 % des effectifs: rente immédiate égale rente accumulée si 55 ans</li> <li>– 80 %: exonération des cotisations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> <li>– 10 %: retour des cotisations avec intérêts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 60 % des effectifs: exonération des cotisations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> <li>– 40 % des effectifs: retour des cotisations avec intérêts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 30 % des effectifs: rente immédiate égale rente accumulée si 55 ans et 10 ans de service</li> <li>– 30 %: accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> <li>– 40 %: aucune</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 60 % des effectifs: rente immédiate égale rente accumulée si 10 ans de service</li> <li>– 30 %: accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> <li>– 10 % aucune</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 2 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: cotisations plus intérêts</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 2 ans de service: aucune</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant 2 ans de service: aucune</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>
2,75 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 4,5 % de l'excédent	5 %	Aucune	Aucune

# ANNEXE G

## Caractéristiques des régimes types de retraite, méthode des coûts simulés, secteur: A.S.Q. «autre public»

Dispositions	ADMINISTRATIONS ET ENTREPRISES LOCALES		
	PROFESSIONNELS	TECHNICIENS ET EMPLOYÉS DE BUREAU	EMPLOYÉS D'ENTRETIEN ET SERVICE
	Salaire final moyen contributif coordonné	Salaire final moyen contributif coordonné	Salaire final moyen contributif coordonné
Fréquence	100 %	100 %	100 %
1. Admissibilité	À l'emploi	À l'emploi	À l'emploi
2. Retraite			
a) Droit à la retraite sans réduction	À compter de 60 ans et 10 ans de service ou combinaison âge et service égale 90 (ou à 65 ans)	À compter de 32 ans de service (ou à 65 ans)	À compter de 60 ans et 10 ans de service ou combinaison âge et service égale 90 (ou à 65 ans)
b) Anticipée avec réduction	À compter de 30 ans de service	À compter de 30 ans de service	À compter de 55 ans et 15 ans de service
c) Réduction par année	3,0 %	3,0 %	5,0 %
3. Salaire servant au calcul de la rente	Salaire final moyen des trois meilleures années	Salaire final moyen des trois meilleures années	Salaire final moyen des trois meilleures années
4. Formule de prestation			
a) de base	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent
b) prestation de raccordement avant 65 ans	0,7 % du M.G.A. moyen par année de service	0,7 % du M.G.A. moyen par année de service	0,7 % du M.G.A. moyen par année de service
5. Indexation des rentes	40 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.
6. Prestation de décès			
a) Avant la retraite	– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts – Après: rente au conjoint équivalant à 75 % de la rente créditée	– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts – Après: rente au conjoint équivalant à 75 % de la rente créditée	– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts – Après: rente au conjoint équivalant à 50 % de la rente créditée
b) Après la retraite	Rente au conjoint égale à 75 %	– Rente au conjoint égale à 75 %	– Rente au conjoint égale à 50 %
7. Prestation d'invalidité	– 10 % des effectifs: rente immédiate si 60 ans et 15 ans de service – 90 %: exonération des coti- sations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans	– 15 % des effectifs: rente immédiate si 60 ans et 15 ans de service – 85 %: exonération des coti- sations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans	– 15 % des effectifs: rente immédiate si 60 ans et 15 ans de service – 85 %: exonération des coti- sations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans
8. Prestation de départ	– Avant 5 ans de service: cotisations plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans	– Avant 10 ans de service: cotisations plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans	– Avant 10 ans de service: cotisations plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans
9. Cotisation de l'employé	4,9 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 6,4 % de l'excédent	4,9 du salaire jusqu'au M.G.A. plus 6,5 % de l'excédent	6,2 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 7,8 % de l'excédent

## ANNEXE G (SUITE)

PÉRIPUBLIC PROVINCIAL		
PROFESSIONNELS	TECHNICIENS ET EMPLOYÉS DE BUREAU	EMPLOYÉS D'ENTRETIEN ET SERVICE
Salaire final moyen contributif coordonné	Salaire final moyen contributif coordonné	Salaire final moyen contributif coordonné
100 % À l'emploi	100 % À l'emploi	100 % À l'emploi
À compter de 55 ans ou 60 ans si la somme de l'âge et des années de service totalise 85 (ou à 65 ans)	À compter de 55 ans ou 60 ans si la somme de l'âge et des années de service totalise 85 (ou à 65 ans)	À compter de 55 ans si la somme de l'âge et des années de service totalise 85 (ou à 65 ans)
À compter de 55 ans et 15 ans de service	À compter de 55 ans et 15 ans de service	À compter de 55 ans et 15 ans de service
5,0 %	5,0 %	5,0 %
Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des cinq meilleures années	Salaire final moyen des cinq meilleures années
1,4 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,1 % de l'excédent	1,4 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,1 % de l'excédent	1,4 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,1 % de l'excédent
0,63 % du M.G.A. moyen par année de service	0,63 % du M.G.A. moyen par année de service	0,64 % du M.G.A. moyen par année de service
40 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts</li> <li>– Après: pour 35 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 65 %, rente au conjoint équivalent à 55 % 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 25 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 75 %, rente au conjoint équivalent à 55 % 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 50 % des effectifs, retour des cotisations avec intérêts; pour 50 %, rente au conjoint équivalent à 55 % de la rente créditée</li> </ul>
– Rente au conjoint égale à 60 %	Rente au conjoint égale à 60 %	Rente au conjoint égale à 60 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 70 % des effectifs: rente immédiate égale rente accu- mulée si 10 ans de service</li> <li>– 30 %: exonération des coti- sations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 70 % des effectifs: rente immédiate égale rente accu- mulée si 10 ans de service</li> <li>– 30 %: exonération des coti- sations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 65 % des effectifs: rente immédiate égale rente accu- mulée si 10 ans de service</li> <li>– 35 %: exonération des coti- sations et accumulation de la rente jusqu'à 65 ans</li> </ul>
<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: 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: cotisations plus intérêts</li> <li>– Après: rente différée à 65 ans</li> </ul>
4,5 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 6,0 % de l'excédent	4,5 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 6,0 % de l'excédent	4,7 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 6,3 % de l'excédent

## ANNEXE G (SUITE)

Dispositions	PÉRIPUBLIC FÉDÉRAL		
	PROFESSIONNELS	TECHNICIENS ET EMPLOYÉS DE BUREAU	EMPLOYÉS D'ENTRETIEN ET SERVICE
	Salaire final moyen contributif coordonné	Salaire final moyen contributif coordonné	Salaire final moyen contributif coordonné
Fréquence	100 %	100 %	100 %
1. Admissibilité	À l'emploi	À l'emploi	À l'emploi
2. Retraite			
a) Droit à la retraite sans réduction	À compter de 55 ans si la somme de l'âge et des années de service totalise 85 (ou à 65 ans)	À compter de 55 ans si la somme de l'âge et des années de service totalise 85 (ou à 65 ans)	À compter de 55 ans si la somme de l'âge et des années de service totalise 85 (ou à 65 ans)
b) Anticipée avec réduction	À compter de 55 ans	À compter de 45 ans et 25 ans de service	À compter de 55 ans
c) Réduction par année	6,0 %	5,0 %	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
4. Formule de prestation			
a) de base	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent
b) prestation de raccordement avant 65 ans	0,21 % du M.G.A. moyen par année de service	0,51 % du M.G.A. moyen par année de service	Aucune
5. Indexation des rentes	50 % de l'I.P.C.	50 % de l'I.P.C.	40 % de l'I.P.C.
6. Prestation de décès			
a) Avant la retraite	– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts – Après: rente au conjoint équivalant à 50 % de la rente créditée	– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts – Après: rente au conjoint équivalant à 50 % de la rente créditée	– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts – Après: rente au conjoint équivalant à 50 % de la rente créditée
b) Après la retraite	Rente au conjoint égale à 50 %	Rente au conjoint égale à 55 %	Rente au conjoint égale à 50 %
7. Prestation d'invalidité	Rente immédiate si 15 ans de service	Rente immédiate si 15 ans de service	Rente immédiate si 12 ans de service
8. Prestation de départ	– Avant 2 ans de service: cotisations plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans	– Avant 2 ans de service: cotisations plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans	– Avant 2 ans de service: cotisations plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans
9. Cotisation de l'employé	5,0 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 6,5 % de l'excédent	5,0 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 6,6 % de l'excédent	5,2 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 7,0 % de l'excédent

# ANNEXE H

## Caractéristiques du régime type de retraite, méthode des coûts simulés, secteur: public

Dispositions	R.R.E.G.O.P.
Fréquence	100 %
1. Admissibilité	À l'emploi
2. Retraite	
a) Droit à la retraite sans réduction	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)
b) Anticipée avec réduction	Lorsque la somme de l'âge et des années de service totalise 90 ou à compter de 60 ans
c) Réduction par année	6,0 %
3. Salaire servant au calcul de la rente	Salaire final moyen des cinq meilleures années
4. Formule de prestation	
a) de base	1,3 % du salaire moyen jusqu'au M.G.A. moyen plus 2,0 % de l'excédent
b) prestation de raccordement avant 65 ans	0,7 % du M.G.A. moyen par année de service
5. Indexation des rentes	Prestations créditées jusqu'au 30 juin 1982: 100 % de l'I.P.C., par la suite, I.P.C. - 3 %
6. Prestation de décès	
a) Avant la retraite	– Avant l'admissibilité à la retraite anticipée: retour des cotisations avec intérêts – Après: rente au conjoint équivalant à 50 % de la rente créditée
b) Après la retraite	Rente réversible à 50 % au conjoint
7. Prestation d'invalidité	Accumulation du service et exonération des cotisations pour 2 ans
8. Prestation de départ	– Avant 2 ans de service: cotisations plus intérêts – Après: rente différée à 65 ans
9. Cotisation de l'employé	4,55 % du salaire jusqu'au M.G.A. plus 7 % de l'excédent

# ANNEXE I

## Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail, méthode des coûts simulés, secteurs: A.S.Q. privé et public

	Privé: professionnels	Privé: techniciens et employés de bureau	Privé: employés d'entretien et service	Secteur public
<b>1. Assurances-vie</b>				
<b>1.1. Assurance-vie de base</b>				
- Fréquence	100 %	100 %	100 %	100 %
- Base: obligatoire	100 %	100 %	91 %	100 %
facultative	0 %	0 %	9 %	0 %
- Montant: % du salaire	200 %	150 %	150 %	...
fixe	...	...	23 000 \$	6 400 \$
- Fréquence: % du salaire	100 %	100 %	42 %	0 %
fixe	0 %	0 %	58 %	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	91 %	84 %	90 %	100 %
facultative	...	...	94 %	...
<b>1.2. Assurance-vie complémentaire</b>				
- Fréquence	75 %	82 %	25 %	100 %
- Montant: % du salaire	150 %	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	3 %	4 %	2 %	0 %
<b>1.3. Assurance-vie des personnes à charge</b>				
- Fréquence	72 %	85 %	46 %	100 %
- Base: obligatoire	35 %	42 %	64 %	0 %
facultative	65 %	58 %	36 %	100 %
- Montant: conjoint	5 000 \$	5 500 \$	3 500 \$	4 000 \$
enfants	3 000 \$	3 000 \$	2 000 \$	2 000 \$
- Contribution de l'employeur	44 %	38 %	66 %	0 %
<b>1.4. Assurance-vie pour les retraités</b>				
- Fréquence	87 %	88 %	82 %	...
- Type: % pré-retraite	41 %	40 %	2 %	...
uniforme	14 %	26 %	70 %	...
décroissant	45 %	34 %	28 %	...
- Valeur: % pré-retraite	50 %	80 %	70 %	...
uniforme	7 500 \$	5 000 \$	4 000 \$	...
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	99 %	97 %	99 %	...
<b>1.5. Assurance-mort et mutilation accidentelle</b>				
- Fréquence	97 %	96 %	75 %	100 %
- Base: obligatoire	80 %	65 %	84 %	0 %
facultative	20 %	35 %	16 %	100 %
- Montant: % du salaire	200 %	200 %	150 %	200 %
fixe	123 000 \$	...	19 000 \$	...
- Fréquence: % du salaire	94 %	100 %	41 %	100 %
fixe	6 %	0 %	59 %	0 %
- Contribution de l'employeur: obligatoire	92 %	85 %	93 %	...
facultative	3 %	4 %	60 %	0 %
<b>1.6. Assurance-prestation aux survivants</b>				
- Fréquence	28 %	38 %	16 %	...
- Base: obligatoire	68 %	49 %	84 %	...
facultative	32 %	51 %	16 %	...
- Montant: % du salaire	30 %	35 %	30 %	...
fixe / mois	150 \$	150 \$	200 \$	...
- Fréquence: % du salaire	43 %	22 %	36 %	...
fixe / mois	57 %	78 %	64 %	...
- Contribution de l'employeur	34 %	9 %	79 %	...



## ANNEXE I (SUITE)

### Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail, méthode des coûts simulés, secteurs: A.S.Q. privé et public

	Privé: professionnels	Privé: techniciens et employés de bureau	Privé: employés d'entretien et service	Secteur public
<b>2. Assurance-soins dentaires</b>				
- Fréquence	95 %	95 %	81 %	70 %
- Protections incluses: base	100 %	100 %	100 %	100 %
majeur	98 %	98 %	98 %	100 %
orthodontie	44 %	29 %	46 %	100 %
- Base: obligatoire	96 %	94 %	81 %	0 %
facultative	4 %	6 %	19 %	100 %
- Majeur: obligatoire	95 %	93 %	76 %	0 %
facultative	5 %	7 %	24 %	100 %
- Ortho: obligatoire	94 %	88 %	88 %	0 %
facultative	6 %	12 %	12 %	100 %
- Coassurance: base	90 %	80 %	80 %	100 %
majeur	60 %	60 %	60 %	80 %
orthodontie	50 %	50 %	60 %	60 %
- Franchise	0 \$	0 \$	0 \$	...
- Maximum	1 500 \$	1 000 \$	1 000 \$	1 000 \$
- Année de référence	1990	1990	1990	1990
- Protection pour retraité	39 %	57 %	10 %	0 %
- Contribution de l'employeur:				
Base: obligatoire	96 %	92 %	85 %	0 %
facultative	68 %	44 %	72 %	0 %
Majeur: obligatoire	96 %	92 %	84 %	0 %
facultative	49 %	28 %	60 %	0 %
Ortho: obligatoire	95 %	85 %	83 %	0 %
facultative	27 %	23 %	22 %	0 %
<b>3. Assurance-maladie</b>				
- Fréquence	100 %	100 %	99 %	80 %
- Base: obligatoire	94 %	93 %	79 %	100 %
facultative	6 %	7 %	21 %	0 %
- Protection offerte: médicale	100 %	100 %	100 %	100 %
vision	52 %	34 %	63 %	0 %
hôpital	100 %	100 %	98 %	100 %
retraité	86 %	88 %	56 %	0 %
- Coassurance: médicale	90 %	90 %	90 %	80 %
vision	90 %	90 %	90 %	...
hôpital	100 %	100 %	100 %	90 %
- Franchise: médicale	25 \$	25 \$	25 \$	0 \$
vision	0 \$	0 \$	0 \$	...
hôpital	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
- Contribution de l'employeur:				
Médicaments: obligatoire	95 %	93 %	77 %	22 %
facultative	47 %	47 %	40 %	0 %
Vision: obligatoire	97 %	95 %	92 %	...
facultative	11 %	41 %	50 %	...
Hospitalisation: obligatoire	95 %	93 %	85 %	22 %
facultative	45 %	47 %	40 %	0 %
<b>4. Congés maladie (sans assurance-salaire)</b>				
- Fréquence	60 %	50 %	18 %	...
- Type: non cumulatif par année	8 %	10 %	56 %	...
non cumulatif par maladie	92 %	90 %	44 %	...
- Délai de carence	0	0	0	...
- Durée maximale: non cumulatif par année	241 jours	155 jours	154 jours	...
non cumulatif par maladie	132 jours	117 jours	213 jours	...
- Taux de rémunération	100 %	100 %	90 %	...
<b>5. Assurance-salaire (sans congé de maladie)</b>				
- Fréquence	12 %	6 %	44 %	...
- Délai de carence: accident	0 jour	0 jour	0 jour	...
maladie	0 jour	0 jour	2 jours	...

## Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail, méthode des coûts simulés, secteurs: A.S.Q. privé et public

	Privé: professionnels	Privé: techniciens et employés de bureau	Privé: employés d'entretien et service	Secteur public
- Taux de rémunération	95 %	80 %	67 %	---
- Bénéfice maximum	aucun	aucun	aucun	---
- Durée maximale	26 semaines	26 semaines	52 semaines	---
- Contribution de l'employeur	97 %	100 %	92 %	---
<b>6. Congés maladie et assurance-salaire</b>				
<b>Partie congés maladie</b>				
- Fréquence	25 %	43 %	32 %	100 %
- Type: cumulatif	43 %	34 %	0 %	34 %
non cumulatif par année	42 %	46 %	95 %	66 %
non cumulatif par maladie	15 %	20 %	5 %	0 %
- Délai de carence	0	0	0	0
- Durée maximale	aucune	aucune	---	aucune
- Taux de rémunération	100 %	100 %	90 %	100 %
- Indemnité pour congés non liquidés:				
cumulatif: % des crédits	0 %	0 %	---	132 jours (monn. à 50 %)
prop. salariés	---	---	---	100 %
obtention	---	---	---	retraite, départ, décès, invalidité
non cumulatif: % des crédits	100 %	100 %	100 %	100 %
prop. salariés	38 %	52 %	79 %	100 %
obtention	fin de l'année	fin de l'année	fin de l'année	fin de l'année
- Durée: cumulatif	6 jours	6 jours	---	12 jours
non cumulatif par année	10 jours	9 jours	5 jours	8 jours
non cumulatif par maladie	14 jours	8 jours	3 jours	---
<b>Partie assurance-salaire<sup>a</sup></b>				
- Fréquence	25 %	43 %	32 %	100 %
- Délai de carence: maladie	5 jours	5 jours	3 jours	5 jours
accident	5 jours	5 jours	0 jour	5 jours
- Durée maximale	26 semaines	26 semaines	52 semaines	104 semaines
- Taux de rémunération	80 %	80 %	67 %	80 % première année 67 % deuxième année
- Bénéfice maximum	aucun	aucun	aucun	aucun
- Contribution de l'employeur	95 %	92 %	85 %	100 %
<b>7. Assurance-invalidité de longue durée<sup>a</sup></b>				
- Fréquence	100 %	99 %	74 %	100 %
- Base: obligatoire	90 %	92 %	85 %	15 %
facultative	10 %	8 %	15 %	85 %
- Montant: % du salaire	65 %	65 %	55 %	67 %
- Ajustement: fréquence	29 %	46 %	18 %	100 %
% offert	4 %	3 %	3 %	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	24 mois	24 mois	20 mois	4 ans
- Maximum mensuel	4 500 \$	3 500 \$	2 500 \$	---
- Intégration	primaire	primaire	primaire	familiale
- Contribution de l'employeur: obligatoire	82 %	70 %	91 %	100 %
facultative	2 %	7 %	71 %	0 %

<sup>a</sup> Certains employés du secteur public sont maintenant couverts par un régime d'assurance-salaire qui inclut le moyen terme et le long terme. Pour ces employés, le délai de carence est passé à 7 jours et le taux de rémunération est de 80% le premier mois et de 70% jusqu'à 65 ans. Cependant, afin de calculer le coût de ce régime, les parties moyen et long termes sont traitées séparément.

### Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail, méthode des coûts simulés, secteurs: A.S.Q. privé et public

	Privé: professionnels	Privé: techniciens et employés de bureau	Privé: employés d'entretien et service	Secteur public
<b>8. Congés fériés</b>				
– Nombre de jours rémunérés	11,9 jours	11,6 jours	11,7 jours	13 jours
<b>9. Congés sociaux</b>				
– Nombre de jours rémunérés:				
Mariage	1,4 jour	1,3 jour	1,3 jour	5 jours
Deuil: conjoint	3,5 jours	3,7 jours	4,5 jours	5 jours
enfants	3,5 jours	3,7 jours	4,3 jours	5 jours
parents, frères et soeurs	3,2 jours	3,4 jours	3,3 jours	3 jours
<b>10. Congés de paternité</b>				
– Fréquence	37 %	54 %	37 %	100 %
– Nombre de jours rémunérés	1,5 jour	1,3 jour	1,3 jour	5 jours
<b>11. Congés de maternité</b>				
– Fréquence	21 %	13 %	7 %	100 %
– Durée	17 semaines	17 semaines	4 semaines	20 semaines
– Taux de rémunération	96 % moins CEIC	97 % moins CEIC	94 % moins CEIC	93 % moins CEIC

# ANNEXE J

## Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail, méthode des coûts simulés, secteur: A.S.Q. «autre public»

	LOCAL			PÉRIPUBLIC FÉDÉRAL			PÉRIPUBLIC PROVINCIAL		
	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service
<b>1. Assurance-vie</b>									
<b>1.1. Assurance-vie de base</b>									
– Fréquence	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
– Base: obligatoire	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
– facultative	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
– Montant: % du salaire fixe	100 % 25 000 \$	100 % 100 \$	150 % 2 000 \$	200 % 100 000 \$	150 % 22 000 \$	150 % 100 000 \$	200 % 100 000 \$	200 % 100 000 \$	250 % 20 000 \$
– Fréquence: % du salaire fixe	91 % 9 %	100 % 0 %	63 % 37 %	100 % 0 %	74 % 26 %	100 % 0 %	100 % 0 %	100 % 0 %	82 % 18 %
– Exonération des primes	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans
– Contribution de l'employeur: obligatoire	97 %	92 %	69 %	97 %	88 %	100 %	59 %	55 %	52 %
<b>1.2. Assurance-vie complémentaire</b>									
– Fréquence	92 %	0 %	0 %	58 %	52 %	1 % <sup>a</sup>	82 %	27 %	25 %
– Montant	200 % du salaire	100 %	100 %	150 %	200 %	200 %	200 %	250 %	250 %
– Exonération des primes	jusqu'à 65 ans	100 %	100 %	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans
– Cessation	65 ans	100 %	100 %	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans
– Contribution de l'employeur	0 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %	18 %	0 %	0 %
<b>1.3. Assurances-vie des personnes à charge</b>									
– Fréquence	93 %	78 %	1 %	24 %	49 %	1 %	61 %	65 %	56 %
– Base: obligatoire	8 %	31 %	100 %	0 %	0 %	0 %	49 %	60 %	58 %
– facultative	92 %	69 %	0 %	100 %	100 %	100 %	51 %	40 %	42 %
– Montant: conjoint	8 500 \$	3 500 \$	5 000 \$	7 500 \$	7 500 \$	7 500 \$	5 000 \$	5 000 \$	5 000 \$
– enfants	4 000 \$	3 500 \$	2 000 \$	3 700 \$	3 700 \$	3 700 \$	2 000 \$	2 000 \$	2 500 \$
– Contribution de l'employeur	4 %	98 %	50 %	0 %	0 %	0 %	33 %	30 %	45 %

<sup>a</sup> Compte tenu de la sous-segmentation du secteur «autre public», la fréquence de certains régimes peut être très faible.

	LOCAL			PÉRIPUBLIC FÉDÉRAL			PÉRIPUBLIC PROVINCIAL		
	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service
<b>1.4. Assurance-vie pour les retraités</b>									
– Fréquence	84 %	16 %	61 %	100 %	100 %	100 %	79 %	84 %	71 %
– Type: % pré-retraite	72 %	68 %	93 %	0 %	0 %	0 %	38 %	47 %	46 %
uniforme	5 %	9 %	5 %	60 %	77 %	100 %	6 %	8 %	26 %
décroissant	23 %	23 %	2 %	40 %	23 %	0 %	56 %	45 %	28 %
– Valeur: % pré-retraite	30 %	30 %	30 %				100 %	100 %	100 %
uniforme	5 000 \$	10 000 \$	2 000 \$	7 500 \$	4 000 \$	4 000 \$	5 000 \$	10 000 \$	3 000 \$
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	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	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	1 %	5 %	1 %	85 %	51 %	99 %	100 %	75 %	100 %
<b>1.5. Assurance-mort et mutilation accidentelle</b>									
– Fréquence	75 %	79 %	35 %	94 %	74 %	27 %	52 %	27 %	25 %
– Base: obligatoire	100 %	98 %	100 %	75 %	34 %	98 %	10 %	28 %	80 %
facultative	0 %	2 %	0 %	25 %	66 %	2 %	90 %	72 %	20 %
– Montant: % du salaire	150 %	100 %	100 %				250 %	100 %	100 %
fixe	25 000 \$	10 000 \$		87 000 \$	22 000 \$	22 000 \$			20 000 \$
– Fréquence: % du salaire	88 %	5 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	8 %
fixe	12 %	95 %	0 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	92 %
– Contribution de l'employeur:									
obligatoire	96 %	98 %	50 %	100 %	100 %	100 %	98 %	60 %	60 %
facultative		50 %		100 %	100 %	100 %	22 %	0 %	0 %
<b>2. Assurance-soins dentaires</b>									
– Fréquence	93 %	90 %	37 %	76 %	51 %	99 %	26 %	7 %	2 %
– Protections incluses: base	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
majeur	100 %	91 %	100 %	100 %	100 %	100 %	99 %	88 %	0 %
orthodontie	100 %	23 %	100 %	56 %	46 %	0 %	99 %	0 %	0 %
– Base: obligatoire	100 %	91 %	100 %	100 %	100 %	100 %	21 %	100 %	100 %
facultative	0 %	9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	79 %	0 %	0 %
– Majeur: obligatoire	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	20 %	100 %	
facultative	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	80 %	0 %	

## ANNEXE J (SUITE)

**Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail,  
méthode des coûts simulés, secteur: A.S.Q. «autre public»**

	LOCAL			PÉRIPUBLIC FÉDÉRAL			PÉRIPUBLIC PROVINCIAL		
	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service
– Ortho: obligatoire	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	20 %	80 %	100 %
facultative	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	80 %	100 %	100 %
Coassurance: base	100 %	90 %	80 %	100 %	100 %	100 %	90 %	80 %	100 %
majeur	80 %	60 %	80 %	80 %	50 %	50 %	50 %	60 %	100 %
orthodontie	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	100 %	100 %
– Franchise	aucune	aucune	25 \$	aucune	35 \$	35 \$	aucune	aucune	25 \$
– Maximum	2 000 \$	750 \$	1 000 \$	1 500 \$	1 000 \$	1 000 \$	aucun	1 000 \$	aucun
– Année de référence	1990	1990	1990	1990	1990	1990	1990	1990	1990
– Protection pour retraité	64 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	100 %	100 %
– Contribution de l'employeur:									
Base: obligatoire	98 %	21 %	82 %	100 %	100 %	100 %	3 %	51 %	60 %
facultative	100 %	50 %	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	100 %	100 %
Majeur: obligatoire	98 %	21 %	82 %	100 %	100 %	100 %	0 %	50 %	100 %
facultative	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	100 %	100 %
Ortho: obligatoire	98 %	82 %	82 %	100 %	100 %	100 %	0 %	100 %	100 %
facultative	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	50 %	100 %	100 %
<b>3. Assurance-maladie</b>									
– Fréquence	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
– Base: obligatoire	100 %	94 %	98 %	94 %	77 %	100 %	5 %	22 %	48 %
facultative	0 %	6 %	2 %	6 %	23 %	0 %	95 %	78 %	52 %
– Protection offerte: médicale	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
vision	7 %	14 %	2 %	100 %	100 %	100 %	26 %	7 %	18 %
hôpital	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
retraité	91 %	100 %	100 %	100 %	75 %	73 %	82 %	81 %	67 %
– Coassurance: médicale	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	90 %	90 %	90 %
vision	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %	90 %	90 %
hôpital	100 %	100 %	100 %	80 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
– Franchise: médicale	50 \$	0 \$	25 \$	20 \$	20 \$	25 \$	25 \$	25 \$	25 \$
vision	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
hôpital	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
– Contribution de l'employeur:									
obligatoire	98 %	58 %	51 %	100 %	100 %	100 %	98 %	53 %	51 %
facultative	100 %	50 %	50 %	75 %	75 %	100 %	40 %	38 %	36 %

	LOCAL			PÉRIPUBLIC FÉDÉRAL			PÉRIPUBLIC PROVINCIAL		
	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service
<b>4. Congés maladie (sans assurance-salaire)</b>									
- Fréquence	40 %	14 %	8 %	100 %	75 %	1 %	76 %	59 %	38 %
- Type: non cumulatif par année	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
non cumulatif par maladie	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
- Délai de carence	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Durée maximale: non cumulatif par année									
non cumulatif par maladie	154 jours	130 jours	130 jours	118 jours	87 jours	85 jours	127 jours	85 jours	85 jours
- Taux de rémunération	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<b>5. Assurance-salaire (sans congé de maladie)</b>									
- Fréquence	0 %	0 %	0 %	0 %	25 %	99 %	18 %	0 %	0 %
- Délai de carence: accident					0 jour	0 jour	0 jour		
maladie					3 jours	2 jours	0 jour		
- Taux de rémunération					70 %	70 %	100 %		
- Bénéfice maximum					384 \$	390 \$	aucun		
- Durée maximale					26 semaines	26 semaines	26 semaines		
- Contribution de l'employeur					100 %	100 %	100 %		
<b>6. Congés maladie et assurance-salaire</b>									
<b>Partie congés maladie</b>									
- Fréquence	60 %	86 %	92 %	0 %	0 %	0 %	5 %	41 %	62 %
- Type: cumulatif	0 %	12 %	0 %				0 %	16 %	29 %
non cumulatif par année	100 %	88 %	100 %				100 %	84 %	71 %
non cumulatif par maladie							0 %	0 %	0 %

## ANNEXE J (SUITE)

**Caractéristiques des autres régimes types d'avantages sociaux et de conditions de travail,  
méthode des coûts simulés, secteur: A.S.Q. «autre public»**

	LOCAL			PÉRIPUBLIC FÉDÉRAL			PÉRIPUBLIC PROVINCIAL		
	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service
- Délai de carence	0	0	0	...	...	...	0	0	0
- Durée maximale	...	10 jours	...	...	...	...	...	aucune	aucune
- Taux de rémunération	100 %	100 %	100 %	...	...	...	100 %	100 %	100 %
- Indemnité pour congés non liquidés: cumulatif:									
% des crédits prop. salariés	...	100 %	...	...	...	...	0 %	100 %	100 %
obtention	...	100 %	...	...	...	...	...	100 %	100 %
	...	retraite, départ, décès, invalidité	...	...	...	...	...	retraite, départ, décès, invalidité	retraite, départ, décès, invalidité
non cumulatif									
% des crédits prop. salariés	100 %	100 %	100 %	...	...	...	0 %	100 %	100 %
obtention	100 %	100 %	100 %	...	...	...	...	97 %	96 %
	fin de l'année	fin de l'année	fin de l'année	...	...	...	...	fin de l'année	fin de l'année
- Durée: cumulatif	...	15 jours	...	...	...	...	...	15 jours	12 jours
non cumulatif par année	7 jours	10 jours	12 jours	...	...	...	15 jours	6 jours	6 jours
<b>Partie assurance- salaire</b>									
- Fréquence	60 %	86 %	92 %	0 %	0 %	0 %	5 %	41 %	62 %
- Délai de carence: maladie	5 jours	5 jours	6 jours	...	...	...	5 jours	1 jour	2 jours
accident	5 jours	5 jours	6 jours	...	...	...	0 jour	1 jour	0 jour
- Durée maximale	52 semaines	26 semaines	52 semaines	...	...	...	26 semaines	17 semaines	52 semaines
- Taux de rémunération	100 %	75 %	70 %	...	...	...	80 %	85 %	80 %
- Bénéfice maximum	aucun	aucun	aucun	...	...	...	aucun	aucun	aucun
- Contribution de l'employeur	100 %	99 %	65 %	...	...	...	98 %	91 %	99 %



	LOCAL			PÉRIPUBLIC FÉDÉRAL			PÉRIPUBLIC PROVINCIAL		
	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service	Professionnels	Techniciens et employés de bureau	Employés d'entretien et service
<b>7. Assurance-invalidité de longue durée</b>									
– Fréquence	93 %	90 %	92 %	100 %	75 %	1 %	100 %	100 %	100 %
– Base: obligatoire	27 %	77 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
– facultative	73 %	23 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
– Montant: % du salaire	65 %	40 %	70 %	70 %	60 %	60 %	75 %	75 %	75 %
– Ajustement:									
– Fréquence	92 %	35 %	98 %	64 %	100 %	100 %	70 %	61 %	67 %
– % offert	5 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %
– Délai de carence	52 semaines	26 semaines	52 semaines	26 semaines	26 semaines	26 semaines	26 semaines	17 semaines	52 semaines
– Prestation payable	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans
– Invalidité partielle	20 mois	19 mois	13 mois	24 mois	jusqu'à 65 ans	jusqu'à 65 ans	29 mois	28 mois	25 mois
– Maximum mensuel	aucun	aucun	aucun	9 000 \$	7 000 \$	7 000 \$	6 500 \$	4 500 \$	4 500 \$
– Intégration	primaire	primaire	primaire	primaire	primaire	primaire	primaire	primaire	primaire
– Contribution de l'employeur:									
– obligatoire	72 %	91 %	42 %	73 %	19 %	21 %	90 %	96 %	81 %
– facultative	0 %	0 %							
<b>8. Congés fériés</b>									
– Nombre de jours rémunérés	14,3 jours	14,2 jours	12,5 jours	11 jours	11 jours	11 jours	13,9 jours	13,9 jours	14,4 jours
<b>9. Congés sociaux</b>									
– Nombre de jours rémunérés:									
– Mariage	3,2 jours	3 jours	3,1 jours	2,8 jours	4 jours	1,1 jour	5 jours	5 jours	4,7 jours
– Deuil:									
– conjoint	3,7 jours	3,4 jours	3,2 jours	3,7 jours	3,3 jours	3 jours	4,7 jours	4,9 jours	5,2 jours
– enfants	3,7 jours	3,4 jours	3,2 jours	3,7 jours	3,3 jours	3 jours	4,7 jours	4,9 jours	5,2 jours
– parents, frères et sœurs	3,5 jours	3,3 jours	3,2 jours	3,7 jours	3,3 jours	3 jours	3 jours	3,3 jours	3,7 jours
<b>10. Congés de paternité</b>									
– Fréquence	84 %	90 %	100 %	24 %	49 %	1 %	61 %	81 %	80 %
– Nombre de jours rémunérés	4,3 jours	1,4 jour	3,1 jours	3 jours	3 jours	3 jours	5 jours	5 jours	4,9 jours
<b>11. Congés de maternité</b>									
– Fréquence	99 %	99 %	98 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	95 %
– Durée	9 semaines	8 semaines	13 semaines	15 semaines	15 semaines	15 semaines	17 semaines	18 semaines	18 semaines
– Taux de rémunération	71 % moins CEIC	69 % moins CEIC	82 % moins CEIC	75 % moins CEIC	75 % moins CEIC	70 % moins CEIC	94 % moins CEIC	93 % moins CEIC	93 % moins CEIC

# ANNEXE K

## Caractéristiques des profils d'employés du secteur public<sup>a</sup>, méthode des coûts simulés

Catégories d'emplois	Sexe	actuel	Âge moyen à l'embauche	Années de service	Salaires moyens \$
<b>Sous-secteur: fonction publique</b>					
Professionnels	Homme	41	30	11	42 753
	Femme	36	28	8	39 666
Techniciens	Homme	41	27	14	30 165
	Femme	36	25	11	27 973
Employés de bureau	Homme	43	28	15	23 398
	Femme	37	25	12	22 365
Employés d'entretien et service	Homme	47	32	15	24 683
	Femme	42	32	10	22 717
<b>Sous-secteur: éducation</b>					
Professionnels	Homme	43	30	13	43 708
	Femme	41	30	11	42 187
Techniciens	Homme	38	27	11	29 040
	Femme	37	27	10	28 285
Employés de bureau	Homme	41	29	12	22 461
	Femme	39	28	11	21 949
Employés d'entretien et service	Homme	47	35	12	23 946
	Femme	50	39	11	22 064
<b>Sous-secteur: santé et services sociaux</b>					
Professionnels	Homme	39	31	8	38 611
	Femme	35	29	6	35 548
Techniciens	Homme	36	26	10	29 247
	Femme	35	25	10	28 402
Employés de bureau	Homme	42	26	16	21 048
	Femme	41	28	13	20 324
Employés d'entretien et service	Homme	44	31	13	23 115
	Femme	47	32	15	21 108

a Période de référence: 1<sup>er</sup> juillet 1987 au 30 juin 1988.

# ANNEXE L

## 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	Augmentations salariales de nature économique	Maximums des gains admissibles (M.G.A. <sup>a</sup> )	Taux d'intérêt sur les cotisations des employés	
	%		%	\$	RREGOP <sup>b</sup>	A.S.Q. <sup>b</sup>
		%			%	%
1990	10,79	5,00 <sup>c</sup>	4,90	28 900 <sup>c</sup>	9,71	7,55
1991	10,36	5,00	5,20	30 500 <sup>c</sup>	9,32	7,25
1992	10,02	5,30	5,50	32 075	9,02	7,01
1993	9,88	5,50	6,05	34 015	8,89	6,92
1994	9,62	5,50	6,25	36 141	8,66	6,73
1995	9,46	5,50	6,25	38 400	8,51	6,62
1996	9,29	5,50	6,50	40 896	8,36	6,50
1997	9,18	5,50	6,50	43 555	8,26	6,43
1998	9,11	5,50	6,50	46 386	8,20	6,38
1999	9,00	5,50	6,75	49 517	8,10	6,30
2000	8,96	5,50	6,75	52 859	8,06	6,27
2001	8,92	5,50	6,75	56 427	8,03	6,24
2002	8,89	5,50	7,00	60 377	8,00	6,22
2003	8,85	5,50	7,00	64 603	7,97	6,20
2004	8,80	5,50	7,00	69 126	7,92	6,16
2005	8,75	5,50	7,25	74 137	7,88	6,13
2006	8,70	5,50	7,25	79 512	7,83	6,09
2007	8,65	5,50	7,25	85 277	7,79	6,06
2008	8,60	5,50	7,25	91 459	7,74	6,02
2009	8,55	5,50	7,25	98 090	7,70	5,99
2010 et +	8,50	5,50	7,25	105 202	7,65	5,95

a À partir de 1992, 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, comme cela est prescrit dans le texte qui décrit 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 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 des 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.

## ANNEXE M

**Rémunération en dollars et indices de rémunération selon les composantes,  
méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. privé  
(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 normales - 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 Nbre	A.S.Q. Nbre	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.												
Professionnels																					
Agent d'information 1	14	32 297	31 689	98,1*	123,73	38,44	32 421	31 727	97,9*	4 413	4 744	36 833	36 471	99,0*	1552,1	1673,6	107,8	23,73	21,79	91,8	
Agent d'information 2	418	45 123	39 940	88,5	172,86	48,46	45 296	39 988	88,3	6 144	5 840	51 440	45 829	89,1	1552,1	1662,6	107,1	33,14	27,56	83,2	
Agent d'information 3	16	49 622	49 762	100,3*	190,10	60,37	49 812	49 822	100,0*	6 751	7 145	56 563	56 967	100,7*	1552,1	1644,4	106,0	36,44	34,64	95,1*	
Agent de l'approvis. 1	4	29 309	32 345	110,4	112,28	39,24	29 421	32 384	110,1	4 009	4 831	33 431	37 216	111,3	1552,1	1707,2	110,0	21,54	21,80	101,2*	
Agent de l'approvis. 2	63	45 460	42 375	93,2	174,15	51,41	45 634	42 426	93,0	6 189	6 163	51 823	48 590	93,8	1552,1	1697,2	109,4	33,39	28,63	85,7	
Agent de l'approvis. 3	5	50 900	49 567	97,4*	194,99	60,13	51 095	49 627	97,1*	6 924	7 119	58 019	56 746	97,8*	1552,1	1704,1	109,8	37,38	33,30	89,1	
Agent de la gest. pers. 1	56	32 174	31 918	99,2*	123,26	38,72	32 297	31 957	98,9*	4 396	4 774	36 693	36 731	100,1*	1552,1	1689,5	108,9	23,64	21,74	92,0	
Agent de la gest. pers. 2	654	47 036	42 613	90,6	180,19	51,70	47 216	42 665	90,4	6 402	6 195	53 618	48 859	91,1	1552,1	1661,7	107,1	34,55	29,40	85,1	
Agent de la gest. pers. 3	37	52 308	53 348	102,0*	200,39	64,72	52 508	53 413	101,7*	7 114	7 621	59 622	61 034	102,4*	1552,1	1680,4	108,3	38,42	36,32	94,5	
Agent de la gest. fin. 1	73	30 396	26 373	86,8	116,44	32,00	30 512	26 405	86,5	4 156	4 038	34 668	30 443	87,8	1552,1	1705,4	109,9	22,34	17,85	79,9	
Agent de la gest. fin. 2	1 144	46 011	39 100	85,0	176,26	47,44	46 187	39 147	84,8	6 264	5 728	52 451	44 876	85,6	1552,1	1689,5	108,9	33,79	26,56	78,6	
Agent de la gest. fin. 3	115	52 041	51 491	98,9*	199,36	62,47	52 240	51 553	98,7*	7 078	7 374	59 318	58 928	99,3*	1552,1	1712,7	110,4	38,22	34,41	90,0	
Analyste info./adm. 1	135	33 102	34 510	104,3	126,81	41,87	33 229	34 552	104,0	4 521	5 119	37 750	39 670	105,1	1552,1	1686,3	108,7	24,32	23,52	96,7*	
Analyste info./adm. 2	2 220	46 550	42 556	91,4	178,33	51,63	46 728	42 608	91,2	6 336	6 188	53 065	48 795	92,0	1552,1	1653,1	106,5	34,19	29,52	86,3	
Analyste info./adm. 3	292	53 615	51 763	96,5	205,39	62,80	53 820	51 826	96,3	7 290	7 411	61 111	59 237	96,9	1552,1	1663,6	107,2	39,37	35,61	90,4	
Ingénieur 1	46	29 779	33 257	111,7	114,08	40,35	29 893	33 297	111,4	4 073	4 952	33 966	38 249	112,6	1552,1	1734,1	111,7	21,88	22,06	100,8*	
Ingénieur 2	752	44 465	45 223	101,7*	170,34	54,86	44 635	45 278	101,4*	6 055	6 542	50 690	51 820	102,2*	1552,1	1724,1	111,1	32,66	30,06	92,0	
Ingénieur 3	113	49 547	60 159	121,4	189,81	72,98	49 737	60 232	121,1	6 741	8 526	56 478	68 757	121,7	1552,1	1710,9	110,2	36,39	40,19	110,4	
Spécialiste sc. phys. 1	16	32 634	32 650	100,1*	125,02	39,61	32 759	32 690	99,8*	4 458	4 872	37 217	37 562	100,9*	1552,1	1725,0	111,1	23,98	21,77	90,8	
Spécialiste sc. phys. 2	361	48 774	44 228	90,7	186,85	53,66	48 961	44 282	90,4	6 637	6 410	55 598	50 691	91,2	1552,1	1656,3	106,7	35,82	30,61	85,4	
Spécialiste sc. phys. 3	74	55 402	55 404	100,0*	212,24	67,22	55 614	55 471	99,7*	7 531	7 894	63 146	63 365	100,3*	1552,1	1661,7	107,1	40,69	38,13	93,7	
Total des effectifs	6 608																				
Moyenne		46 674	42 730	91,6								53 206	48 993	92,1				34,28	29,26	85,4	
Techniciens																					
Tech. arts app. graph. 1	247	32 978	30 801	93,4	351,13	28,90	33 329	30 830	92,5	5 298	4 778	38 627	35 608	92,2	1546,0	1671,3	108,1	24,99	21,31	85,3	
Tech. arts app. graph. 2	39	37 896	44 421	117,2	403,49	41,68	38 299	44 463	116,1	6 081	6 705	44 380	51 168	115,3	1546,0	1624,1	105,1	28,71	31,50	109,7*	
Technicien en audiovisuel	252	31 851	33 109	103,9*	339,13	31,06	32 190	33 140	103,0*	5 118	5 105	37 309	38 245	102,5*	1544,2	1690,8	109,5	24,16	22,62	93,6*	
Technicien en doc.	824	31 524	29 135	92,4*	335,65	27,34	31 860	29 162	91,5*	5 066	4 543	36 926	33 706	91,3*	1546,0	1624,1	105,1	23,89	20,75	86,9	
Technicien de lab. 1	2 363	33 668	32 901	97,7*	358,47	30,87	34 026	32 932	96,8*	5 407	5 076	39 434	38 008	96,4*	1546,0	1724,0	111,5	25,51	22,05	86,4	
Technicien de lab. 2	445	36 841	36 331	98,6*	392,26	34,09	37 233	36 365	97,7*	5 913	5 561	43 146	41 926	97,2*	1546,0	1684,0	108,9	27,91	24,90	89,2	
Technicien en génie 1	1 438	32 780	36 894	112,5	349,02	34,61	33 129	36 929	111,5	5 266	5 640	38 395	42 568	110,9	1572,0	1776,1	113,0	24,42	23,97	98,1*	
Technicien en génie 2	263	37 702	44 965	119,3	401,42	42,19	38 103	45 007	118,1	6 050	6 782	44 153	51 789	117,3	1546,0	1703,1	110,2	28,56	30,41	106,5	
Tech. program. en info. 1	937	30 849	29 464	95,5	328,46	27,64	31 177	29 492	94,6	4 959	4 589	36 136	34 081	94,3	1543,8	1640,9	106,3	23,41	20,77	88,7	
Tech. program. en info. 2	221	37 652	35 840	95,2	400,90	33,63	38 053	35 874	94,3	6 042	5 491	44 095	41 365	93,8	1546,0	1624,1	105,1	28,52	25,47	89,3	
Total des effectifs	7 029																				
Moyenne		33 270	33 577	100,9*								38 969	38 779	99,5*				25,13	22,77	90,6	

<b>Employés de bureau</b>																				
Auxiliaire en info. 1	495	21 174	22 602	106,7	159,08	43,29	21 333	22 645	106,2	3 484	3 177	24 817	25 823	104,1*	1542,9	1628,6	105,6	16,08	15,86	98,6*
Auxiliaire en info. 2	59	24 831	28 356	114,2	186,55	54,31	25 018	28 410	113,6	4 079	3 886	29 097	32 297	111,0	1542,9	1674,7	108,5	18,86	19,28	102,3*
Dessinateur traceur 1	91	25 134	23 886	95,0	188,83	45,75	25 323	23 932	94,5	4 128	3 336	29 451	27 267	92,6	1542,9	1714,1	111,1	19,09	15,91	83,3
Dessinateur traceur 2	7	29 476	35 956	122,0	221,45	68,86	29 697	36 025	121,3	4 835	4 822	34 533	40 847	118,3	1542,9	1703,7	110,4	22,38	23,98	107,1*
Magasinier 1	550	23 015	28 713	124,8	172,90	54,99	23 188	28 768	124,1	3 784	3 930	26 971	32 698	121,2	1599,3	1781,6	111,4	16,86	18,35	108,8
Magasinier 2	1 203	25 819	31 024	120,2	193,97	59,42	26 013	31 083	119,5	4 240	4 215	30 252	35 299	116,7	1542,9	1757,6	113,9	19,61	20,08	102,4*
Magasinier 3	45	31 445	34 780	110,6	236,24	66,61	31 681	34 847	110,0*	5 155	4 678	36 837	39 525	107,3*	1542,9	1757,1	113,9	23,87	22,49	94,2*
Op. de duplicateur 1	281	25 358	24 169	95,3*	190,51	46,29	25 549	24 215	94,8*	4 165	3 370	29 714	27 586	92,8*	1563,6	1655,3	105,9	19,00	16,67	87,7
Op. de duplicateur 2	32	27 490	31 596	114,9	206,53	60,51	27 697	31 657	114,3	4 512	4 285	32 209	35 942	111,6	1542,9	1633,5	105,9	20,88	22,00	105,4*
Op. en informatique 1	73	23 216	22 410	96,5*	174,42	42,92	23 390	22 453	96,0	3 816	3 154	27 207	25 607	94,1	1541,6	1646,7	106,8	17,65	15,55	88,1
Op. en informatique 2	206	26 921	27 965	103,9	202,25	53,56	27 123	28 019	103,3*	4 419	3 838	31 542	31 857	101,0*	1535,0	1640,3	106,9	20,55	19,42	94,5
Op. en informatique 3	44	32 619	33 224	101,9*	245,06	63,63	32 864	33 288	101,3*	5 347	4 486	38 211	37 774	98,9*	1542,9	1645,3	106,6	24,77	22,96	92,7
Personnel de bureau 1	704	19 603	18 462	94,2	147,27	35,36	19 750	18 497	93,7	3 228	2 667	22 979	21 165	92,1	1542,0	1635,4	106,1	14,90	12,94	86,9
Personnel de bureau 2	2 686	22 231	21 323	95,9	167,01	40,84	22 398	21 364	95,4	3 656	3 020	26 054	24 384	93,6	1540,7	1657,5	107,6	16,91	14,71	87,0
Personnel de bureau 3	8 947	25 214	23 557	93,4	189,43	45,12	25 403	23 602	92,9	4 141	3 295	29 545	26 897	91,0	1542,0	1669,3	108,3	19,16	16,11	84,1
Personnel de bureau 4	2 373	29 785	28 221	94,7	223,77	54,05	30 009	28 275	94,2	4 885	3 870	34 895	32 145	92,1	1541,6	1660,3	107,7	22,64	19,36	85,5
Dactylographe	794	20 730	21 626	104,3	155,74	41,42	20 886	21 667	103,7	3 412	3 057	24 298	24 724	101,8*	1542,5	1650,3	107,0	15,75	14,98	95,1*
Sténo-secrétaire 1	4 993	23 350	23 083	98,9*	175,42	44,21	23 525	23 127	98,3*	3 838	3 237	27 363	26 364	96,3*	1537,2	1661,2	108,1	17,80	15,87	89,2
Sec. de direction 2	5 872	25 885	27 067	104,6	194,47	51,84	26 079	27 119	104,0	4 251	3 728	30 330	30 847	101,7*	1542,5	1636,7	106,1	19,66	18,85	95,8*
Sec. principale 3	267	31 247	30 408	97,3	234,75	58,24	31 482	30 466	96,8	5 123	4 139	36 605	34 605	94,5	1542,9	1651,2	107,0	23,72	20,96	88,3
Préposé aux renseign.	695	26 110	21 438	82,1	196,16	41,06	26 306	21 479	81,7	4 287	3 034	30 593	24 513	80,1	1542,9	1768,9	114,6	19,83	13,86	69,9
Préposé aux télécom. 1	11	24 084	22 654	94,1	180,94	43,39	24 265	22 697	93,5	3 958	3 184	28 223	25 881	91,7	1683,5	1729,1	102,7	16,76	14,97	89,3
Préposé aux télécom. 2	170	27 621	28 922	104,7*	207,51	55,39	27 829	28 977	104,1*	4 533	3 956	32 362	32 933	101,8*	1761,1	1714,1	97,3*	18,38	19,21	104,6*
Téléphoniste-récept.	781	20 525	21 777	106,1	154,20	41,71	20 679	21 819	105,5	3 378	3 076	24 057	24 894	103,5*	1542,5	1656,6	107,4	15,60	15,03	96,3*
Total des effectifs	31 379																			
Moyenne		24 811	24 576	99,1*								29 074	28 044	96,4				18,83	16,84	89,4

<b>Employés d'entretien et service</b>																				
Buandier	371	26 183	22 639	86,5	370,85	65,78	26 554	22 705	85,5	5 110	3 755	31 663	26 459	83,6	1708,5	1820,9	106,6	18,53	14,53	78,4
Conducteur véh. légers	217	24 830	28 366	114,2	351,69	82,42	25 182	28 448	113,0	4 849	4 641	30 030	33 090	110,2*	1708,5	1784,7	104,5	17,58	18,54	105,5*
Conducteur véh. lourds	329	27 844	34 676	124,5	394,38	100,75	28 238	34 777	123,2	5 431	5 618	33 669	40 394	120,0	1708,5	1857,9	108,7	19,71	21,74	110,3
Cuisinier 1	592	25 483	21 927	86,0	360,95	63,71	25 844	21 991	85,1	4 975	3 644	30 819	25 635	83,2	1708,5	1827,3	107,0	18,04	14,03	77,8
Cuisinier 2	1 380	29 263	27 093	92,6	414,47	78,72	29 677	27 172	91,6	5 705	4 444	35 382	31 616	89,4	1708,5	1832,3	107,2	20,71	17,25	83,3
Électricien d'entretien 1	309	32 271	35 647	110,5	457,08	103,57	32 728	35 751	109,2	6 287	5 768	39 014	41 518	106,4	1708,5	1826,8	106,9	22,84	22,73	99,5*
Électricien d'entretien 2	15	33 504	39 922	119,2	474,55	115,99	33 979	40 038	117,8	6 525	6 430	40 504	46 468	114,7	1708,5	1776,5	104,0	23,71	26,16	110,3
Gardienn	99	23 698	19 815	83,6	335,65	57,57	24 034	19 873	82,7	4 630	3 317	28 663	23 190	80,9	1708,5	1906,3	111,6	16,78	12,16	72,5
Journalier et prépos. ter.	1 954	24 264	29 165	120,2	343,67	84,74	24 608	29 250	118,9	4 739	4 765	29 346	34 015	115,9	1708,5	1845,5	108,0	17,18	18,43	107,3*
Mécanicien de véh. motor. 1	142	30 006	34 738	115,8	425,01	100,93	30 431	34 839	114,5	5 849	5 628	36 280	40 467	111,5	1708,5	1813,5	106,1	21,24	22,31	105,1*
Mécanicien de véh. motor. 2	168	31 348	36 760	117,3	444,01	106,80	31 792	36 867	116,0	6 108	5 941	37 900	42 807	112,9	1708,5	1831,4	107,2	22,18	23,37	105,4
Mécanicien Millwright	213	31 765	36 523	115,0	449,92	106,12	32 215	36 629	113,7	6 189	5 904	38 404	42 533	110,8	1708,5	1825,9	106,9	22,48	23,29	103,6*
Menuisier d'entretien	484	29 951	34 845	116,3	424,23	101,24	30 375	34 946	115,0	5 838	5 644	36 214	40 591	112,1	1708,5	1820,4	106,5	21,20	22,30	105,2
Ouvrier cert. entretien	870	30 770	34 412	111,8*	435,83	99,98	31 206	34 512	110,6*	5 997	5 577	37 203	40 089	107,8*	1704,5	1772,9	104,0	21,83	22,61	103,6*
Peintre d'entretien	375	28 611	33 610	117,5	405,25	97,65	29 016	33 708	116,2	5 579	5 453	34 595	39 161	113,2	1708,5	1822,2	106,7	20,25	21,49	106,1
Plombier d'entretien	389	32 271	37 741	117,0	457,08	109,65	32 728	37 851	115,7	6 287	6 093	39 014	43 943	112,6	1708,5	1826,8	106,9	22,84	24,05	105,3
Préposé cuisine/café,	3 503	23 130	14 584	63,1	327,61	42,37	23 458	14 626	62,4	4 520	2 507	27 978	17 134	61,2	1708,5	1710,7	100,1*	16,38	10,02	61,2
Préposé entretien léger	2 846	23 550	23 059	97,9*	333,56	67,00	23 884	23 126	96,8*	4 601	3 820	28 484	26 945	94,6*	1707,2	1795,3	105,2	16,69	15,01	90,0
Préposé entretien lourd	3 361	23 685	23 974	101,2*	335,47	69,65	24 020	24 044	100,1*	4 627	3 961	28 647	28 005	97,8*	1707,6	1785,2	104,5	16,78	15,69	93,5*
Total des effectifs	17 617																			
Moyenne		25 456	24 815	97,4*								30 786	28 978	94,1				18,03	16,11	89,4

<b>Ensemble des emplois repères</b>																				
Effectifs totaux	62 633																			
Moyenne		28 249	27 569	97,6								33 212	31 722	95,5				20,94	18,61	88,9

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

## ANNEXE N

**Rémunération en dollars et indices de rémunération selon les composantes,  
méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. « autre public »  
(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 normales - 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 Nbre	A.S.Q. Nbre	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.												
Professionnels																					
Agent d'information 2	418	45 123	44 737	99,1*	172,86	66,51	45 296	44 804	98,9*	6 144	8 535	51 440	53 338	103,7	1552,1	1593,3	102,7	33,14	33,48	101,0*	
Agent de l'approvis. 2	63	45 460	44 292	97,4	174,15	65,85	45 634	44 358	97,2	6 189	8 453	51 823	52 810	101,9	1552,1	1615,4	104,1	33,39	32,69	97,9	
Agent de la gest. pers. 1	56	32 174	34 248	106,4	123,26	50,92	32 297	34 299	106,2	4 396	6 596	36 693	40 895	111,4	1552,1	1574,4	101,4	23,64	25,98	109,9	
Agent de la gest. pers. 2	654	47 036	45 555	96,9	180,19	67,73	47 216	45 623	96,6	6 402	8 686	53 618	54 308	101,3*	1552,1	1602,6	103,3	34,55	33,89	98,1*	
Agent de la gest. pers. 3	37	52 308	59 181	113,1	200,39	87,99	52 508	59 269	112,9	7 114	11 205	59 622	70 474	118,2	1552,1	1562,9	100,7*	38,42	45,09	117,4	
Agent de la gest. fin. 1	73	30 396	34 448	113,3	116,44	51,22	30 512	34 499	113,1	4 156	6 633	34 668	41 132	118,6	1552,1	1563,8	100,8*	22,34	26,30	117,8	
Agent de la gest. fin. 2	1 144	46 011	45 247	98,3	176,26	67,27	46 187	45 314	98,1	6 264	8 629	52 451	53 943	102,8	1552,1	1569,9	101,2	33,79	34,36	101,7*	
Analyste info./adm. 1	135	33 102	37 744	114,0	126,81	56,12	33 229	37 800	113,8	4 521	7 242	37 750	45 042	119,3	1552,1	1514,8	97,6	24,32	29,73	122,3	
Analyste info./adm. 2	2 220	46 550	45 185	97,1	178,33	67,18	46 728	45 252	96,8	6 336	8 618	53 065	53 870	101,5*	1552,1	1592,5	102,6	34,19	33,83	98,9*	
Ingénieur 1	46	29 779	34 375	115,4	114,08	51,11	29 893	34 426	115,2	4 073	6 619	33 966	41 046	120,8	1552,1	1603,5	103,3	21,88	25,60	117,0	
Ingénieur 2	752	44 465	48 835	109,8	170,34	72,61	44 635	48 908	109,6	6 055	9 292	50 690	58 200	114,8	1552,1	1585,4	102,1	32,66	36,71	112,4	
Ingénieur 3	113	49 547	60 150	121,4	189,81	89,43	49 737	60 239	121,1	6 741	11 384	56 478	71 623	126,8	1552,1	1579,2	101,8	36,39	45,35	124,6	
Spécialiste sc. phys. 1	16	32 634	36 816	112,8	125,02	54,74	32 759	36 871	112,6	4 458	7 070	37 217	43 942	118,1	1552,1	1624,7	104,7	23,98	27,05	112,8	
Spécialiste sc. phys. 2	361	48 774	50 709	104,0	186,85	75,39	48 961	50 784	103,7	6 637	9 639	55 598	60 423	108,7	1552,1	1604,4	103,4	35,82	37,66	105,1	
Spécialiste sc. phys. 3	74	55 402	64 312	116,1	212,24	95,62	55 614	64 408	115,8	7 531	12 154	63 146	76 561	121,2	1552,1	1626,0	104,8	40,69	47,09	115,7	
Total des effectifs	6 162																				
Moyenne		46 277	46 061	99,5*								52 755	54 909	104,1				33,99	34,58	101,8*	
Techniciens																					
Tech. arts app. graph. 1	247	32 978	34 515	104,7	351,13	61,24	33 329	34 576	103,7	5 298	7 030	38 627	41 607	107,7	1546,0	1575,1	101,9	24,99	26,41	105,7	
Tech. arts app. graph. 2	39	37 896	44 308	116,9	403,49	78,62	38 299	44 387	115,9	6 081	8 943	44 380	53 329	120,2	1546,0	1582,6	102,4	28,71	33,70	117,4	
Technicien en audiovisuel	252	31 851	32 558	102,2*	339,13	57,77	32 190	32 616	101,3*	5 118	6 648	37 309	39 264	105,2	1544,2	1573,4	101,9	24,16	24,96	103,3*	
Technicien en doc.	824	31 524	31 746	100,7	335,65	56,33	31 860	31 802	99,8*	5 066	6 489	36 926	38 291	103,7	1546,0	1548,7	100,2*	23,89	24,72	103,5	
Technicien de lab. 1	2 363	33 668	28 784	85,5	358,47	51,07	34 026	28 835	84,7	5 407	5 910	39 434	34 746	88,1	1546,0	1567,2	101,4*	25,51	22,17	86,9	
Technicien de lab. 2	445	36 841	41 063	111,5	392,26	72,86	37 233	41 136	110,5	5 913	8 309	43 146	49 445	114,6	1546,0	1564,6	101,2*	27,91	31,60	113,2	
Technicien en génie 1	1 438	32 780	36 970	112,8	349,02	65,60	33 129	37 036	111,8	5 266	7 509	38 395	44 545	116,0	1572,0	1660,5	105,6	24,42	26,83	109,8	
Technicien en génie 2	263	37 702	48 427	128,4	401,42	85,93	38 103	48 513	127,3	6 050	9 747	44 153	58 260	132,0	1546,0	1568,1	101,4	28,56	37,15	130,1	
Tech. program. en info. 1	937	30 849	33 132	107,4	328,46	58,79	31 177	33 191	106,5	4 959	6 760	36 136	39 951	110,6	1543,8	1613,4	104,5	23,41	24,76	105,8	
Tech. program. en info. 2	221	37 652	39 735	105,5	400,90	70,51	38 053	39 806	104,6	6 042	8 049	44 095	47 855	108,5	1546,0	1614,3	104,4	28,52	29,64	103,9	
Total des effectifs	7 029																				
Moyenne		33 270	33 665	101,2*								38 969	40 589	104,2				25,13	25,47	101,4*	

Employés de bureau																									
Auxiliaire en info. 1	495	21 174	24 496	115,7	159,08	76,97	21 333	24 573	115,2	3 484	5 233	24 817	29 805	120,1	1542,9	1565,5	101,5	16,08	19,04	118,4					
Auxiliaire en info. 2	59	24 831	25 941	104,5	186,55	81,51	25 018	26 023	104,0	4 079	5 528	29 097	31 551	108,4	1542,9	1611,5	104,4	18,86	19,58	103,8					
Dessinateur traceur 1	91	25 134	32 299	128,5	188,83	101,48	25 323	32 400	127,9	4 128	6 829	29 451	39 229	133,2	1542,9	1525,6	98,9	19,09	25,71	134,7					
Dessinateur traceur 2	7	29 476	36 073	122,4	221,45	113,34	29 697	36 186	121,8	4 835	7 601	34 533	43 788	126,8	1542,9	1581,3	102,5	22,38	27,69	123,7					
Magasinier 1	550	23 015	27 845	121,0	172,90	87,49	23 188	27 932	120,5	3 784	5 918	26 971	33 850	125,5	1599,3	1689,0	105,6	16,86	20,04	118,8					
Magasinier 2	1 203	25 819	30 216	117,0	193,97	94,94	26 013	30 311	116,5	4 240	6 403	30 252	36 714	121,4	1542,9	1627,7	105,5	19,61	22,56	115,0					
Magasinier 3	45	31 445	34 625	110,1	236,24	108,79	31 681	34 734	109,6	5 155	7 305	36 837	42 039	114,1	1542,9	1648,7	106,9	23,87	25,50	106,8					
Op. de duplicateur 1	281	25 358	27 175	107,2	190,51	85,39	25 549	27 260	106,7	4 165	5 781	29 714	33 041	111,2	1563,6	1597,0	102,1	19,00	20,69	108,9					
Op. de duplicateur 2	32	27 490	28 762	104,6	206,53	90,37	27 697	28 852	104,2	4 512	6 106	32 209	34 958	108,5	1542,9	1613,2	104,6	20,88	21,67	103,8					
Op. en informatique 1	73	23 216	26 802	115,4	174,42	84,21	23 390	26 886	114,9	3 816	5 704	27 207	32 590	119,8	1541,6	1614,5	104,7	17,65	20,19	114,4					
Op. en informatique 2	206	26 921	31 255	116,1	202,25	98,20	27 123	31 353	115,6	4 419	6 615	31 542	37 968	120,4	1535,0	1565,9	102,0	20,55	24,25	118,0					
Op. en informatique 3	44	32 619	36 597	112,2	245,06	114,99	32 864	36 712	111,7	5 347	7 708	38 211	44 421	116,3	1542,9	1628,1	105,5	24,77	27,28	110,2					
Personnel de bureau 1	704	19 603	21 164	108,0	147,27	66,50	19 750	21 231	107,5	3 228	4 551	22 979	25 781	112,2	1542,0	1511,2	98,0	14,90	17,06	114,5					
Personnel de bureau 2	2 686	22 231	23 571	106,0	167,01	74,06	22 398	23 645	105,6	3 656	5 044	26 054	28 688	110,1	1540,7	1582,1	102,7	16,91	18,13	107,2					
Personnel de bureau 3	8 947	25 214	26 787	106,2	189,43	84,17	25 403	26 871	105,8	4 141	5 702	29 545	32 573	110,2	1542,0	1581,7	102,6	19,16	20,59	107,5					
Personnel de bureau 4	2 373	29 785	29 059	97,6	223,77	91,31	30 009	29 150	97,1	4 885	6 166	34 895	35 317	101,2*	1541,6	1618,9	105,0	22,64	21,82	96,4					
Dactylographe	794	20 730	21 979	106,0	155,74	69,06	20 886	22 048	105,6	3 412	4 718	24 298	26 766	110,2	1542,5	1529,6	99,2*	15,75	17,50	111,1					
Sténo-secrétaire 1	4 993	23 350	23 931	102,5	175,42	75,19	23 525	24 006	102,0	3 838	5 117	27 363	29 123	106,4	1537,2	1516,9	98,7	17,80	19,20	107,9					
Sec. de direction 2	5 872	25 885	26 204	101,2	194,47	82,33	26 079	26 286	100,8*	4 251	5 582	30 330	31 868	105,1	1542,5	1550,2	100,5*	19,66	20,56	104,6					
Sec. principale 3	267	31 247	29 197	93,4	234,75	91,74	31 482	29 289	93,0	5 123	6 194	36 605	35 483	96,9	1542,9	1598,3	103,6	23,72	22,20	93,6					
Préposé aux renseign.	695	26 110	24 758	94,8	196,16	77,79	26 306	24 836	94,4	4 287	5 286	30 593	30 122	98,5*	1542,9	1561,5	101,2*	19,83	19,29	97,3*					
Préposé aux télécom. 1	11	24 084	26 276	109,1	180,94	82,56	24 265	26 359	108,6	3 958	5 597	28 223	31 955	113,2	1683,5	1684,6	100,1*	16,76	18,97	113,2					
Préposé aux télécom. 2	170	27 621	29 972	108,5	207,51	94,17	27 829	30 066	108,0	4 533	6 353	32 362	36 419	112,5	1761,1	1525,2	86,6	18,38	23,88	129,9					
Téléphoniste-récept.	781	20 525	22 977	111,9	154,20	72,20	20 679	23 049	111,5	3 378	4 922	24 057	27 972	116,3	1542,5	1498,5	97,1	15,60	18,67	119,7					
Total des effectifs		31 379																							
Moyenne		24 811	25 960	104,6											29 074	31 574	108,6						18,83	20,14	106,9
Employés d'entretien et service																									
Conducteur véh. légers	217	24 830	28 997	116,8	351,69	242,90	25 182	29 240	116,1	4 849	6 319	30 030	35 559	118,4	1708,5	1728,7	101,2	17,58	20,57	117,0					
Conducteur véh. lourds	329	27 844	33 669	120,9	394,38	282,03	28 238	33 951	120,2	5 431	7 283	33 669	41 233	122,5	1708,5	1740,9	101,9	19,71	23,69	120,2					
Cuisinier 1	592	25 483	28 611	112,3	360,95	239,66	25 844	28 851	111,6	4 975	6 239	30 819	35 090	113,9	1708,5	1721,7	100,8*	18,04	20,38	113,0					
Cuisinier 2	1 380	29 263	30 471	104,1	414,47	255,25	29 677	30 726	103,5	5 705	6 623	35 382	37 350	105,6	1708,5	1732,2	101,4	20,71	21,56	104,1					
Électricien d'entretien 1	309	32 271	35 263	109,3	457,08	295,38	32 728	35 558	108,6	6 287	7 611	39 014	43 170	110,7	1708,5	1739,1	101,8	22,84	24,82	108,7					
Électricien d'entretien 2	15	33 504	37 345	111,5	474,55	312,83	33 979	37 658	110,8	6 525	8 041	40 504	45 699	112,8	1708,5	1718,6	100,6*	23,71	26,59	112,2					
Gardien	99	23 698	27 586	116,4	335,65	231,07	24 034	27 817	115,7	4 630	6 028	28 663	33 845	118,1	1708,5	1728,7	101,2	16,78	19,58	116,7					
Journalier et prépos. ter.	1 954	24 264	29 657	122,2	343,67	248,42	24 608	29 905	121,5	4 739	6 455	29 346	36 360	123,9	1708,5	1734,8	101,5	17,18	20,96	122,0					
Mécanicien de véh. motor. 1	142	30 006	34 138	113,8	425,01	285,96	30 431	34 424	113,1	5 849	7 379	36 280	41 804	115,2	1708,5	1708,6	100,0*	21,24	24,47	115,2					
Mécanicien de véh. motor. 2	168	31 348	35 447	113,1	444,01	296,92	31 792	35 744	112,4	6 108	7 649	37 900	43 393	114,5	1708,5	1732,2	101,4	22,18	25,05	112,9					
Mécanicien Millwright	213	31 765	36 118	113,7	449,92	302,54	32 215	36 421	113,1	6 189	7 788	38 404	44 208	115,1	1708,5	1730,0	101,3	22,48	25,55	113,7					
Menuisier d'entretien	484	29 951	33 509	111,9	424,23	280,69	30 375	33 790	111,2	5 838	7 250	36 214	41 039	113,3	1708,5	1737,4	101,7	21,20	23,62	111,4					
Ouvrier cert. entretien	870	30 770	28 137	91,4	435,83	235,69	31 206	28 373	90,9	5 997	6 141	37 203	34 514	92,8*	1704,5	1734,3	101,7	21,83	19,90	91,2					
Peintre d'entretien	375	28 611	33 089	115,7	405,25	277,17	29 016	33 366	115,0	5 579	7 163	34 595	40 529	117,2	1708,5	1734,3	101,5	20,25	23,37	115,4					
Plombier d'entretien	389	32 271	35 685	110,6	457,08	298,92	32 728	35 984	109,9	6 287	7 699	39 014	43 683	112,0	1708,5	1723,4	100,9	22,84	25,35	111,0					
Préposé cuisine/café.	3 503	23 130	21 658	93,6	327,61	181,42	23 458	21 839	93,1	4 520	4 805	27 978	26 644	95,2	1708,5	1728,2	101,2	16,38	15,42	94,1					
Préposé entretien léger	2 846	23 550	27 962	118,7	333,56	234,23	23 884	28 196	118,1	4 601	6 105	28 484	34 302	120,4	1707,2	1726,1	101,1	16,69	19,87	119,1					
Préposé entretien lourd	3 361	23 685	26 632	112,4	335,47	223,08	24 020	26 855	111,8	4 627	5 831	28 647	32 686	114,1	1707,6	1727,4	101,2	16,78	18,92	112,8					
Total des effectifs		17 246																							
Moyenne		25 440	27 771	109,2											30 767	34 069	110,7						18,02	19,70	109,3
Ensemble des emplois repères																									
Effectifs totaux		61 816																							
Moyenne		28 089	29 345	104,4											33 032	35 621	107,8						20,83	22,06	105,9

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

# ANNEXE O

## Rémunération en dollars et indices de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. syndiqué (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 normales - 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 Nbre	A.S.Q. Nbre	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 2	418	45 123	43 568	96,6	172,86	56,83	45 296	43 625	96,3	6 144	8 347	51 440	51 972	101,0*	1552,1	1609,3	103,7	33,14	32,30	97,4	
Agent de la gest. fin. 1	73	30 396	34 112	112,2	116,44	44,50	30 512	34 157	111,9*	4 156	6 581	34 668	40 737	117,5	1552,1	1584,9	102,1*	22,34	25,70	115,1	
Agent de la gest. fin. 2	1 144	46 011	41 599	90,4	176,26	54,26	46 187	41 653	90,2	6 264	7 979	52 451	49 632	94,6	1552,1	1588,5	102,3	33,79	31,25	92,5	
Analyste info./adm. 1	135	33 102	35 948	108,6	126,81	46,89	33 229	35 995	108,3	4 521	6 924	37 750	42 919	113,7	1552,1	1525,2	98,3*	24,32	28,14	115,7	
Analyste info./adm. 2	2 220	46 550	43 321	93,1	178,33	56,51	46 728	43 378	92,8	6 336	8 301	53 065	51 679	97,4	1552,1	1618,1	104,3	34,19	31,94	93,4	
Ingénieur 1	46	29 779	36 058	121,1	114,08	47,03	29 893	36 105	120,8	4 073	6 944	33 966	43 049	126,7	1552,1	1634,0	105,3	21,88	26,35	120,4	
Ingénieur 2	752	44 465	48 833	109,8	170,34	63,70	44 635	48 897	109,5	6 055	9 330	50 690	58 226	114,9	1552,1	1585,4	102,1	32,66	36,73	112,5	
Ingénieur 3	113	49 547	60 827	122,8	189,81	79,34	49 737	60 906	122,5	6 741	11 569	56 478	72 476	128,3	1552,1	1592,4	102,6	36,39	45,51	125,1	
Spécialiste sc. phys. 1	16	32 634	36 816	112,8	125,02	48,02	32 759	36 864	112,5	4 458	7 086	37 217	43 950	118,1	1552,1	1628,7	104,9	23,98	26,98	112,5	
Spécialiste sc. phys. 2	361	48 774	51 075	104,7	186,85	66,62	48 961	51 142	104,5	6 637	9 749	55 598	60 891	109,5	1552,1	1625,2	104,7	35,82	37,47	104,6	
Total des effectifs	5 278																				
Moyenne		46 173	44 259	95,9								52 635	52 793	100,3*				33,91	32,92	97,1	
<b>Techniciens</b>																					
Tech. arts app. graph. 1	247	32 978	34 254	103,9	351,13	48,70	33 329	34 303	102,9*	5 298	6 381	38 627	40 684	105,3	1546,0	1601,4	103,6	24,99	25,41	101,7*	
Tech. arts app. graph. 2	39	37 896	45 882	121,1	403,49	65,23	38 299	45 947	120,0	6 081	8 454	44 380	54 401	122,6	1546,0	1595,2	103,2	28,71	34,10	118,8	
Technicien en audiovisuel	252	31 851	31 985	100,4*	339,13	45,47	32 190	32 030	99,5*	5 118	5 976	37 309	38 007	101,9*	1544,2	1596,5	103,4	24,16	23,81	98,5*	
Technicien en doc.	824	31 524	32 274	102,4	335,65	45,88	31 860	32 320	101,4	5 066	6 028	36 926	38 348	103,9	1546,0	1560,2	100,9*	23,89	24,58	102,9*	
Technicien de lab. 1	2 363	33 668	33 198	98,6*	358,47	47,20	34 026	33 245	97,7	5 407	6 193	39 434	39 438	100,0*	1546,0	1663,8	107,6	25,51	23,70	92,9	
Technicien de lab. 2	445	36 841	39 581	107,4*	392,26	56,27	37 233	39 637	106,5*	5 913	7 331	43 146	46 968	108,9*	1546,0	1609,8	104,1	27,91	29,18	104,5*	
Technicien en génie 1	1 438	32 780	38 391	117,1	349,02	54,58	33 129	38 446	116,0	5 266	7 118	38 395	45 564	118,7	1572,0	1719,2	109,4	24,42	26,50	108,5	
Technicien en génie 2	263	37 702	48 075	127,5	401,42	68,35	38 103	48 143	126,3	6 050	8 845	44 153	56 988	129,1	1546,0	1590,3	102,9	28,56	35,83	125,5	
Tech. program. en info. 1	937	30 849	31 274	101,4*	328,46	44,46	31 177	31 318	100,5*	4 959	5 850	36 136	37 168	102,9*	1543,8	1575,3	102,0	23,41	23,60	100,8*	
Tech. program. en info. 2	221	37 652	36 704	97,5	400,90	52,18	38 053	36 756	96,6	6 042	6 818	44 095	43 574	98,8*	1546,0	1611,6	104,2	28,52	27,04	94,8	
Total des effectifs	7 029																				
Moyenne		33 270	35 031	105,3								38 969	41 600	106,8				25,13	25,39	101,0*	



## Employés de bureau

Auxiliaire en info. 1	495	21 174	25 507	120,5	159,08	88,89	21 333	25 596	120,0	3 484	5 200	24 817	30 796	124,1	1542,9	1589,8	103,0	16,08	19,37	120,4
Auxiliaire en info. 2	59	24 831	26 320	106,0	186,55	91,72	25 018	26 412	105,6	4 079	5 358	29 097	31 769	109,2	1542,9	1613,5	104,6	18,86	19,69	104,4
Dessinateur traceur 1	91	25 134	31 389	124,9	188,83	109,39	25 323	31 498	124,4	4 128	6 341	29 451	37 839	128,5	1542,9	1554,2	100,7*	19,09	24,35	127,5
Dessinateur traceur 2	7	29 476	35 983	122,1	221,45	125,40	29 697	36 108	121,6	4 835	7 231	34 533	43 340	125,5	1542,9	1588,9	103,0	22,38	27,28	121,9
Magasinier 1	550	23 015	28 917	125,6	172,90	100,78	23 188	29 018	125,1	3 784	5 861	26 971	34 879	129,3	1599,3	1723,9	107,8	16,86	20,23	120,0
Magasinier 2	1 203	25 819	30 760	119,1	193,97	107,20	26 013	30 867	118,7	4 240	6 219	30 252	37 086	122,6	1542,9	1670,7	108,3	19,61	22,20	113,2
Magasinier 3	45	31 445	33 909	107,8	236,24	118,17	31 681	34 027	107,4	5 155	6 829	36 837	40 856	110,9	1542,9	1664,5	107,9	23,87	24,55	102,8
Op. de duplicateur 1	281	25 358	27 010	106,5	190,51	94,13	25 549	27 104	106,1	4 165	5 491	29 714	32 595	109,7	1563,6	1599,9	102,3	19,00	20,37	107,2
Op. de duplicateur 2	32	27 490	29 312	106,6	206,53	102,15	27 697	29 414	106,2	4 512	5 938	32 209	35 352	109,8	1542,9	1619,2	104,9	20,88	21,83	104,6*
Op. en informatique 1	73	23 216	26 782	115,4	174,42	93,33	23 390	26 875	114,9	3 816	5 447	27 207	32 322	118,8	1541,6	1619,2	105,0	17,65	19,96	113,1
Op. en informatique 2	206	26 921	30 999	115,2	202,25	108,03	27 123	31 107	114,7	4 419	6 265	31 542	37 372	118,5	1535,0	1574,4	102,6	20,55	23,74	115,5
Op. en informatique 3	44	32 619	36 536	112,0	245,06	127,33	32 864	36 663	111,6	5 347	7 339	38 211	44 002	115,2	1542,9	1622,8	105,2	24,77	27,12	109,5
Personnel de bureau 1	704	19 603	21 675	110,6	147,27	75,54	19 750	21 751	110,1	3 228	4 457	22 979	26 208	114,1	1542,0	1530,9	99,3*	14,90	17,12	114,9
Personnel de bureau 2	2 686	22 231	24 096	108,4	167,01	83,97	22 398	24 180	108,0	3 656	4 926	26 054	29 106	111,7	1540,7	1590,7	103,2	16,91	18,30	108,2
Personnel de bureau 3	8 947	25 214	27 229	108,0	189,43	94,89	25 403	27 324	107,6	4 141	5 534	29 545	32 858	111,2	1542,0	1592,0	103,2	19,16	20,64	107,7
Personnel de bureau 4	2 373	29 785	29 582	99,3*	223,77	103,09	30 009	29 685	98,9	4 885	5 990	34 895	35 676	102,2	1541,6	1618,8	105,0	22,64	22,04	97,4
Dactylographe	794	20 730	23 198	111,9	155,74	80,84	20 886	23 279	111,5	3 412	4 752	24 298	28 031	115,4	1542,5	1552,4	100,6*	15,75	18,06	114,6
Sténo-secrétaire 1	4 993	23 350	23 883	102,3	175,42	83,23	23 525	23 966	101,9	3 838	4 885	27 363	28 851	105,4	1537,2	1527,4	99,4*	17,80	18,89	106,1
Sec. de direction 2	5 872	25 885	26 325	101,7	194,47	91,74	26 079	26 417	101,3*	4 251	5 359	30 330	31 776	104,8	1542,5	1564,3	101,4	19,66	20,31	103,3
Sec. principale 3	267	31 247	28 735	92,0	234,75	100,14	31 482	28 835	91,6	5 123	5 826	36 605	34 662	94,7	1542,9	1619,7	105,0	23,72	21,40	90,2
Préposé aux renseign.	695	26 110	23 324	89,3	196,16	81,28	26 306	23 405	89,0	4 287	4 777	30 593	28 182	92,1	1542,9	1622,3	105,1	19,83	17,37	87,6
Préposé aux télécom. 1	11	24 084	25 447	105,7	180,94	88,68	24 265	25 536	105,2	3 958	5 189	28 223	30 725	108,9	1683,5	1700,6	101,0*	16,76	18,07	107,8
Préposé aux télécom. 2	170	27 621	29 834	108,0	207,51	103,97	27 829	29 938	107,6	4 533	6 039	32 362	35 977	111,2	1761,1	1529,6	86,9	18,38	23,52	128,0
Téléphoniste-récept.	781	20 525	23 333	113,7	154,20	81,32	20 679	23 414	113,2	3 378	4 779	24 057	28 193	117,2	1542,5	1562,1	101,3*	15,60	18,05	115,7
Total des effectifs	31 379																			
Moyenne		24 811	26 250	105,8								29 074	31 686	109,0				18,83	20,02	106,3

## Employés d'entretien et service

Buandier	371	26 183	23 531	89,9	370,85	115,72	26 554	23 647	89,1	5 110	4 431	31 663	28 078	88,7	1708,5	1794,4	105,0	18,53	15,65	84,4
Conducteur véh. légers	217	24 830	28 993	116,8	351,69	142,58	25 182	29 136	115,7	4 849	5 393	30 030	34 528	115,0	1708,5	1770,6	103,6	17,58	19,50	110,9
Conducteur véh. lourds	329	27 844	34 458	123,8	394,38	169,46	28 238	34 627	122,6	5 431	6 355	33 669	40 983	121,7	1708,5	1814,2	106,2	19,71	22,59	114,6
Cuisinier 1	592	25 483	23 053	90,5	360,95	113,37	25 844	23 166	89,6	4 975	4 347	30 819	27 513	89,3	1708,5	1789,9	104,8	18,04	15,37	85,2
Cuisinier 2	1 380	29 263	26 945	92,1	414,47	132,51	29 677	27 078	91,2	5 705	5 032	35 382	32 109	90,7	1708,5	1792,6	104,9	20,71	17,91	86,5
Électricien d'entretien 1	309	32 271	35 575	110,2	457,08	174,95	32 728	35 750	109,2	6 287	6 552	39 014	42 302	108,4	1708,5	1791,3	104,8	22,84	23,62	103,4
Électricien d'entretien 2	15	33 504	39 446	117,7	474,55	193,98	33 979	39 640	116,7	6 525	7 234	40 504	46 874	115,7	1708,5	1750,4	102,5*	23,71	26,78	113,0
Gardien	99	23 698	19 745	83,3	335,65	97,10	24 034	19 842	82,6	4 630	3 764	28 663	23 606	82,4	1708,5	1882,4	110,2	16,78	12,54	74,8
Journalier et prépos. ter.	1 954	24 264	29 561	121,8	343,67	145,37	24 608	29 706	120,7	4 739	5 493	29 346	35 199	119,9	1708,5	1798,5	105,3	17,18	19,57	113,9
Mécanicien de véh. motor. 1	142	30 006	34 739	115,8	425,01	170,84	30 431	34 910	114,7	5 849	6 405	36 280	41 315	113,9	1708,5	1773,8	103,8	21,24	23,29	109,7
Mécanicien de véh. motor. 2	168	31 348	36 133	115,3	444,01	177,69	31 792	36 311	114,2	6 108	6 650	37 900	42 961	113,4	1708,5	1787,7	104,6	22,18	24,03	108,3
Mécanicien Millwright	213	31 765	36 710	115,6	449,92	180,53	32 215	36 891	114,5	6 189	6 752	38 404	43 642	113,6	1708,5	1787,2	104,6	22,48	24,42	108,6
Menuisier d'entretien	484	29 951	34 456	115,0	424,23	169,44	30 375	34 625	114,0	5 838	6 355	36 214	40 980	113,2	1708,5	1785,9	104,5	21,20	22,95	108,3
Ouvrier cert. entretien	870	30 770	32 299	105,0*	435,83	158,84	31 206	32 458	104,0*	5 997	5 975	37 203	38 433	103,3*	1704,5	1775,6	104,2	21,83	21,65	99,2*
Peintre d'entretien	375	28 611	33 463	117,0	405,25	164,56	29 016	33 628	115,9	5 579	6 180	34 595	39 808	115,1	1708,5	1786,8	104,6	20,25	22,28	110,0
Plombier d'entretien	389	32 271	37 151	115,1	457,08	182,70	32 728	37 334	114,1	6 287	6 830	39 014	44 163	113,2	1708,5	1787,7	104,6	22,84	24,70	108,2
Préposé cuisine/café	3 503	23 130	15 924	68,8	327,61	78,31	23 458	16 002	68,2	4 520	3 092	27 978	19 094	68,2	1708,5	1703,3	99,7*	16,38	11,21	68,5
Préposé entretien léger	2 846	23 550	23 556	100,0*	333,56	115,84	23 884	23 672	99,1*	4 601	4 435	28 484	28 107	98,7*	1707,2	1763,9	103,3	16,69	15,93	95,5*
Préposé entretien lourd	3 361	23 685	25 227	106,5	335,47	124,06	24 020	25 351	105,5	4 627	4 730	28 647	30 080	105,0	1707,6	1764,4	103,3	16,78	17,05	101,6*
Total des effectifs	17 617																			
Moyenne		25 456	25 356	99,6*								30 786	30 233	98,2*				18,03	17,08	94,7

## Ensemble des emplois repères

Effectifs totaux	61 303																			
Moyenne		27 806	28 550	102,7								32 729	34 222	104,6				20,62	20,90	101,4*

\*Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

## ANNEXE P

**Rémunération en dollars et indices de rémunération selon les composantes,  
méthode des déboursés, par emploi repère, secteurs: public et A.S.Q. non syndiqué  
(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 normales - 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 Nbre	A.S.Q. Nbre	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.											
Professionnels																					
Agent d'information 1	14	32 297	33 100	102,5*	123,73	44,96	32 421	33 145	102,2*	4 413	5 293	36 833	38 438	104,4*	1552,1	1654,4	106,6	23,73	23,23	97,9*	
Agent d'information 2	418	45 123	43 804	97,1*	172,86	59,50	45 296	43 864	96,8	6 144	6 844	51 440	50 707	98,6*	1552,1	1623,2	104,6	33,14	31,24	94,3	
Agent d'information 3	16	49 622	54 139	109,1	190,10	73,54	49 812	54 213	108,8	6 751	8 341	56 563	62 553	110,6	1552,1	1607,4	103,6	36,44	38,91	106,8	
Agent de l'approvis. 1	4	29 309	32 680	111,5	112,28	44,39	29 421	32 724	111,2	4 009	5 232	33 431	37 956	113,5	1552,1	1690,0	108,9	21,54	22,46	104,3*	
Agent de l'approvis. 2	63	45 460	43 323	95,3	174,15	58,85	45 634	43 382	95,1	6 189	6 774	51 823	50 156	96,8	1552,1	1666,6	107,4	33,39	30,10	90,1	
Agent de l'approvis. 3	5	50 900	50 745	99,7*	194,99	68,93	51 095	50 814	99,4*	6 924	7 849	58 019	58 664	101,1*	1552,1	1686,4	108,7	37,38	34,79	93,1*	
Agent de la gest. pers. 1	56	32 174	32 326	100,5*	123,26	43,91	32 297	32 370	100,2	4 396	5 181	36 693	37 550	102,3*	1552,1	1663,9	107,2	23,64	22,57	95,5	
Agent de la gest. pers. 2	654	47 036	44 035	93,6	180,19	59,81	47 216	44 095	93,4	6 402	6 877	53 618	50 972	95,1	1552,1	1644,4	106,0	34,55	31,00	89,7	
Agent de la gest. pers. 3	37	52 308	55 766	106,6	200,39	75,75	52 508	55 842	106,3	7 114	8 577	59 622	64 419	108,0	1552,1	1637,7	105,5	38,42	39,34	102,4*	
Agent de la gest. fin. 1	73	30 396	26 289	86,5	116,44	35,71	30 512	26 325	86,3	4 156	4 306	34 668	30 631	88,4	1552,1	1690,9	108,9	22,34	18,11	81,1	
Agent de la gest. fin. 2	1 144	46 011	40 563	88,2	176,26	55,10	46 187	40 618	87,9	6 264	6 374	52 451	46 992	89,6	1552,1	1662,5	107,1	33,79	28,27	83,6	
Agent de la gest. fin. 3	115	52 041	52 051	100,0*	199,36	70,70	52 240	52 122	99,8*	7 078	8 039	59 318	60 160	101,4*	1552,1	1691,4	109,0	38,22	35,57	93,1	
Analyste info./adm. 1	135	33 102	34 971	105,6	126,81	47,50	33 229	35 019	105,4	4 521	5 564	37 750	40 583	107,5	1552,1	1664,3	107,2	24,32	24,38	100,3*	
Analyste info./adm. 2	2 220	46 550	44 308	95,2	178,33	60,19	46 728	44 368	94,9	6 336	6 917	53 065	51 285	96,6	1552,1	1624,1	104,6	34,19	31,58	92,4	
Analyste info./adm. 3	292	53 615	52 331	97,6	205,39	71,08	53 820	52 402	97,4	7 290	8 079	61 111	60 481	99,0*	1552,1	1641,7	105,8	39,37	36,84	93,6	
Ingénieur 1	46	29 779	33 018	110,9	114,08	44,85	29 893	33 063	110,6	4 073	5 281	33 966	38 344	112,9	1552,1	1718,9	110,8	21,88	22,31	101,9*	
Ingénieur 2	752	44 465	45 530	102,4*	170,34	61,85	44 635	45 592	102,1*	6 055	7 094	50 690	52 686	103,9*	1552,1	1702,7	109,7	32,66	30,94	94,7	
Ingénieur 3	113	49 547	59 538	120,2	189,81	80,87	49 737	59 619	119,9	6 741	9 123	56 478	68 742	121,7	1552,1	1688,2	108,8	36,39	40,72	111,9	
Spécialiste sc. phys. 1	16	32 634	32 650	100,1*	125,02	44,35	32 759	32 694	99,8*	4 458	5 228	37 217	37 922	101,9*	1552,1	1710,3	110,2	23,98	22,17	92,5	
Spécialiste sc. phys. 2	361	48 774	44 845	91,9	186,85	60,91	48 961	44 906	91,7	6 637	6 995	55 598	51 900	93,3	1552,1	1635,0	105,3	35,82	31,74	88,6	
Spécialiste sc. phys. 3	74	55 402	55 719	100,6*	212,24	75,68	55 614	55 795	100,3*	7 531	8 570	63 146	64 364	101,9*	1552,1	1644,0	105,9	40,69	39,15	96,2*	
Total des effectifs	6 608																				
Moyenne		46 674	44 101	94,4								53 206	51 048	95,9				34,28	30,97	90,4	
Techniciens																					
Tech. arts app. graph. 1	247	32 978	29 385	89,1	351,13	35,36	33 329	29 420	88,3	5 298	4 873	38 627	34 293	88,8	1546,0	1671,6	108,1	24,99	20,51	82,1	
Tech. arts app. graph. 2	39	37 896	39 983	105,5	403,49	48,11	38 299	40 031	104,5	6 081	6 451	44 380	46 482	104,7	1546,0	1611,2	104,2	28,71	28,85	100,5*	
Technicien en audiovisuel	252	31 851	34 967	109,8	339,13	42,07	32 190	35 009	108,8	5 118	5 704	37 309	40 712	109,1	1544,2	1627,1	105,4	24,16	25,02	103,6*	
Technicien en doc.	824	31 524	26 546	84,2	335,65	31,94	31 860	26 578	83,4	5 066	4 450	36 926	31 028	84,0	1546,0	1607,1	104,0	23,89	19,31	80,8	
Technicien de lab. 1	2 363	33 668	30 272	89,9	358,47	36,42	34 026	30 308	89,1	5 407	5 005	39 434	35 314	89,6	1546,0	1682,1	108,8	25,51	20,99	82,3	
Technicien de lab. 2	445	36 841	36 048	97,8*	392,26	43,37	37 233	36 091	96,9*	5 913	5 865	43 146	41 957	97,2*	1546,0	1664,4	107,7	27,91	25,21	90,3	
Technicien en génie 1	1 438	32 780	32 490	99,1*	349,02	39,09	33 129	32 529	98,2*	5 266	5 335	38 395	37 864	98,6*	1572,0	1744,3	111,0	24,42	21,71	88,9	
Technicien en génie 2	263	37 702	43 634	115,7	401,42	52,50	38 103	43 687	114,7	6 050	6 994	44 153	50 681	114,8	1546,0	1723,9	111,5	28,56	29,40	102,9*	
Tech. program. en info. 1	937	30 849	31 174	101,1*	328,46	37,51	31 177	31 212	100,1*	4 959	5 139	36 136	36 350	100,6*	1543,8	1664,8	107,8	23,41	21,83	93,3	
Tech. program. en info. 2	221	37 652	38 401	102,0*	400,90	46,20	38 053	38 447	101,0*	6 042	6 215	44 095	44 663	101,3*	1546,0	1646,2	106,5	28,52	27,13	95,1*	
Total des effectifs	7 029																				
Moyenne		33 270	31 721	95,3								38 969	36 980	94,9				25,13	22,00	87,5	

Employés de bureau																				
Auxiliaire en info. 1	495	21 174	20 807	98,3*	159,08	25,29	21 333	20 832	97,7*	3 484	2 854	24 817	23 687	95,4*	1542,9	1619,0	104,9	16,08	14,63	91,0
Auxiliaire en info. 2	59	24 831	28 058	113,0	186,55	34,11	25 018	28 092	112,3	4 079	3 712	29 097	31 804	109,3	1542,9	1687,1	109,3	18,86	18,85	100,0*
Dessinateur traceur 1	91	25 134	23 071	91,8	188,83	28,04	25 323	23 099	91,2	4 128	3 122	29 451	26 221	89,0	1542,9	1719,3	111,4	19,09	15,25	79,9
Dessinateur traceur 2	7	29 476	36 279	123,1	221,45	44,10	29 697	36 323	122,3	4 835	4 685	34 533	41 008	118,7	1542,9	1708,9	110,8	22,38	24,00	107,2*
Magasinier 1	550	23 015	24 769	107,6	172,90	30,11	23 188	24 799	106,9	3 784	3 323	26 971	28 122	104,3*	1599,3	1733,8	108,4	16,86	16,22	96,2*
Magasinier 2	1 203	25 819	29 769	115,3	193,97	36,19	26 013	29 805	114,6	4 240	3 915	30 252	33 720	111,5	1542,9	1711,1	110,9	19,61	19,71	100,5*
Magasinier 3	45	31 445	36 469	116,0	236,24	44,33	31 681	36 513	115,3	5 155	4 708	36 837	41 222	111,9*	1542,9	1748,8	113,3	23,87	23,57	98,7*
Op. de duplicateur 1	281	25 358	23 146	91,3	190,51	28,13	25 549	23 174	90,7	4 165	3 131	29 714	26 305	88,5	1563,6	1665,7	106,5	19,00	15,79	83,1
Op. de duplicateur 2	32	27 490	31 588	114,9	206,53	38,40	27 697	31 626	114,2	4 512	4 130	32 209	35 756	111,0*	1542,9	1619,9	105,0	20,88	22,07	105,7*
Op. en informatique 1	73	23 216	22 154	95,4	174,42	26,93	23 390	22 181	94,8	3 816	3 013	27 207	25 195	92,6	1541,6	1650,7	107,1	17,65	15,26	86,5
Op. en informatique 2	206	26 921	26 597	98,8*	202,25	32,33	27 123	26 629	98,2*	4 419	3 539	31 542	30 169	95,6*	1535,0	1652,6	107,7	20,55	18,26	88,8
Op. en informatique 3	44	32 619	32 544	99,8*	245,06	39,56	32 864	32 584	99,1*	5 347	4 243	38 211	36 827	96,4*	1542,9	1657,1	107,4	24,77	22,22	89,7
Personnel de bureau 1	704	19 603	17 021	86,8	147,27	20,69	19 750	17 042	86,3	3 228	2 406	22 979	19 447	84,6	1542,0	1648,9	106,9	14,90	11,79	79,1
Personnel de bureau 2	2 686	22 231	19 558	88,0	167,01	23,77	22 398	19 582	87,4	3 656	2 706	26 054	22 288	85,5	1540,7	1668,0	108,3	16,91	13,36	79,0
Personnel de bureau 3	8 947	25 214	21 984	87,2	189,43	26,72	25 403	22 011	86,6	4 141	2 993	29 545	25 004	84,6	1542,0	1678,4	108,8	19,16	14,90	77,8
Personnel de bureau 4	2 373	29 785	26 551	89,1	223,77	32,27	30 009	26 583	88,6	4 885	3 534	34 895	30 117	86,3	1541,6	1677,1	108,8	22,64	17,96	79,3
Dactylographe	794	20 730	20 399	98,4*	155,74	24,80	20 886	20 424	97,8*	3 412	2 806	24 298	23 229	95,6*	1542,5	1653,0	107,2	15,75	14,05	89,2
Sténo-secrétaire 1	4 993	23 350	23 081	98,8*	175,42	28,06	23 525	23 109	98,2*	3 838	3 123	27 363	26 232	95,9	1537,2	1666,2	108,4	17,80	15,74	88,4
Sec. de direction 2	5 872	25 885	27 006	104,3	194,47	32,83	26 079	27 039	103,7	4 251	3 588	30 330	30 627	101,0*	1542,5	1634,9	106,0	19,66	18,73	95,3*
Sec. principale 3	267	31 247	30 611	98,0	234,75	37,21	31 482	30 648	97,4	5 123	4 014	36 605	34 662	94,7	1542,9	1643,9	106,5	23,72	21,08	88,9
Préposé aux renseign.	695	26 110	22 267	85,3	196,16	27,07	26 306	22 294	84,7	4 287	3 027	30 593	25 320	82,8	1542,9	1781,5	115,5	19,83	14,21	71,7
Préposé aux télécom. 1	11	24 084	22 155	92,0	180,94	26,93	24 265	22 182	91,4	3 958	3 014	28 223	25 196	89,3	1683,5	1685,7	100,1*	16,76	14,95	89,2
Préposé aux télécom. 2	170	27 621	29 403	106,4	207,51	35,74	27 829	29 439	105,8*	4 533	3 871	32 362	33 310	102,9*	1761,1	1718,4	97,6*	18,38	19,38	105,5*
Téléphoniste-récept.	781	20 525	20 656	100,6*	154,20	25,11	20 679	20 681	100,0*	3 378	2 836	24 057	23 518	97,8*	1542,5	1653,9	107,2	15,60	14,22	91,2
Total des effectifs	31 379																			
Moyenne		24 811	23 604	95,1								29 074	26 818	92,2				18,83	16,08	85,4

Employés d'entretien et service																				
Conducteur véh. légers	217	24 830	25 928	104,4*	351,69	109,78	25 182	26 038	103,4*	4 849	3 678	30 030	29 715	99,0*	1708,5	1806,6	105,7	17,58	16,45	93,6*
Conducteur véh. lourds	329	27 844	30 141	108,3	394,38	127,63	28 238	30 269	107,2	5 431	4 248	33 669	34 517	102,5*	1708,5	1813,1	106,1	19,71	19,04	96,6*
Cuisinier 1	592	25 483	21 056	82,6	360,95	89,16	25 844	21 145	81,8	4 975	3 019	30 819	24 164	78,4	1708,5	1849,2	108,2	18,04	13,07	72,4
Cuisinier 2	1 380	29 263	32 453	110,9*	414,47	137,42	29 677	32 590	109,8*	5 705	4 561	35 382	37 151	105,0*	1708,5	1878,4	109,9	20,71	19,78	95,5*
Électricien d'entretien 1	309	32 271	33 372	103,4*	457,08	141,31	32 728	33 513	102,4*	6 287	4 685	39 014	38 198	97,9*	1708,5	1848,7	108,2	22,84	20,66	90,5
Électricien d'entretien 2	15	33 504	35 786	106,8	474,55	151,53	33 979	35 938	105,8	6 525	5 011	40 504	40 949	101,1*	1708,5	1793,2	105,0*	23,71	22,84	96,3*
Gardiennage	99	23 698	22 136	93,4*	335,65	93,73	24 034	22 230	92,5*	4 630	3 165	28 663	25 395	88,6*	1708,5	1832,5	107,3	16,78	13,86	82,6
Journalier et prépos. ter.	1 954	24 264	24 658	101,6*	343,67	104,41	24 608	24 762	100,6*	4 739	3 506	29 346	28 268	96,3*	1708,5	1842,7	107,9	17,18	15,34	89,3
Mécanicien de véh. motor. 2	168	31 348	34 257	109,3	444,01	145,05	31 792	34 402	108,2	6 108	4 805	37 900	39 207	103,4*	1708,5	1849,7	108,3	22,18	21,20	95,6*
Mécanicien Millwright	213	31 765	29 636	93,3	449,92	125,49	32 215	29 761	92,4	6 189	4 180	38 404	33 941	88,4	1708,5	1938,1	113,4	22,48	17,51	77,9
Menuisier d'entretien	484	29 951	29 995	100,1*	424,23	127,01	30 375	30 122	99,2*	5 838	4 228	36 214	34 350	94,9*	1708,5	1865,4	109,2	21,20	18,41	86,9
Ouvrier cert. entretien	870	30 770	23 519	76,4	435,83	99,59	31 206	23 619	75,7	5 997	3 352	37 203	26 971	72,5	1704,5	1754,3	102,9*	21,83	15,37	70,4
Peintre d'entretien	375	28 611	29 586	103,4*	405,25	125,28	29 016	29 711	102,4*	5 579	4 173	34 595	33 884	97,9*	1708,5	1816,8	106,3	20,25	18,65	92,1*
Plombier d'entretien	389	32 271	36 628	113,5	457,08	155,09	32 728	36 783	112,4	6 287	5 125	39 014	41 908	107,4	1708,5	1801,5	105,4	22,84	23,26	101,9*
Préposé cuisine/café.	3 503	23 130	17 246	74,6	327,61	73,03	23 458	17 319	73,8	4 520	2 504	27 978	19 823	70,9	1708,5	1688,0	98,8*	16,38	11,74	71,7
Préposé entretien léger	2 846	23 550	20 222	85,9	333,56	85,63	23 884	20 308	85,0	4 601	2 906	28 484	23 214	81,5	1707,2	1807,5	105,9	16,69	12,84	77,0
Préposé entretien lourd	3 361	23 685	24 324	102,7*	335,47	102,99	24 020	24 427	101,7*	4 627	3 461	28 647	27 888	97,3*	1707,6	1762,1	103,2*	16,78	15,83	94,3*
Total des effectifs	17 104																			
Moyenne		25 402	23 744	93,4								30 721	27 227	88,6				17,99	15,17	84,3

Ensemble des emplois repères																				
Effectifs totaux	62 120																			
Moyenne		28 257	26 742	94,6								33 214	30 658	92,3				20,96	18,08	86,3

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

## ANNEXE Q

Synthèse des résultats selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, pour l'ensemble des emplois repères, selon les différents segments du marché du travail et pour l'ensemble des A.S.Q.

Secteurs	Nombre d'emplois repères	Avance secteur public				Parité				Retard secteur public			
		Salaires		Rémunération globale		Salaires		Rémunération globale		Salaires		Rémunération globale	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Privé	74	24	33	41	55	21	28	24	33	29	39	9	12
«Autre public»	67	10	15	6	9	2	3	7	10	55	82	54	81
A.S.Q. syndiqué	63	11	18	13	21	7	11	9	14	45	71	41	65
A.S.Q. non syndiqué	72	25	35	43	60	26	36	27	37	21	29	2	3
Ensemble A.S.Q.	73	17	23	23	32	17	23	30	41	39	53	20	27

## REMERCIEMENTS

Ce rapport a été préparé sous la direction de **Louison Ross**, vice-président et directeur de la recherche.

Il a été réalisé grâce à la collaboration de nombreuses personnes. Les contributions particulières sont les suivantes:

La coordination des travaux: **Martine Nadeau**, directrice adjointe; Le sommaire: **Christiane Lamarre**; L'introduction: **Dominique Vachon**; Les salaires et La rémunération globale selon la méthode des déboursés: **Christiane Lamarre**, **Yves Leblond** et **Claude Vecerina**; La rémunération globale selon la méthode des coûts simulés: **Josée Perreault** et **Nathalie Mongeau**; La comparaison selon divers segments du marché du travail: **Christiane Lamarre**, **Yves Leblond**, **Nathalie Mongeau**, **Josée Perreault** et **Claude Vecerina**; La conclusion: **Christiane Lamarre**.

**Michel Durand** a révisé les textes, **Guy Roy** a assuré le soutien informatique, **Elaine Baxter McLeay** la coordination avec l'imprimeur. **Lucie Pelletier** et **Michel Labelle** ont dactylographié l'ensemble du rapport.

L'Institut exprime aussi sa gratitude 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, **Lyne Drapeau** de la même direction et **Marianne Plourde** de la direction de la recherche ainsi que les **autres membres du personnel de l'Institut** pour leur support.

## COMITÉ CONSULTATIF

**Nicole Poupart Gendreau**  
Présidente-directrice générale  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

**Louison Ross**  
Vice-président  
Directeur 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  
Groupe Rona-Dismat

**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

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Nicole Poupart Gendreau**  
Présidente-directrice générale

**Louison Ross**  
Vice-président  
Directeur 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.

Prix: 43 \$

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.

Prix: 32 \$

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.

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

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.

Prix: 53,50 \$

IRI-047 *Mise à jour du quatrième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, Montréal, mai 1989, 73 p.

Prix: 53,50 \$

IRI-051 *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*, Montréal, novembre 1989, 74 p.

Prix: 53,50 \$

IRI-058 *Sixième 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 1990, 110 p.

Prix: 53,50 \$

## Rapports complémentaires

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

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

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

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

IRI-052 *Cinquième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: faits saillants*, Montréal, novembre 1989, 8 p.

IRI-059 *Sixième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: faits saillants*, Montréal, novembre 1990, 8 p.

## Publications périodiques

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

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

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

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.

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

Prix: 5,50 \$

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

Prix: 16 \$

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

Prix: 16 \$

IRI-050 *Les principes de l'équité salariale et les approches dans le secteur public québécois*, Montréal, octobre 1989, 211 p.

Prix: 16 \$

**Répertoire statistique**

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

**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.

IRI-053 *Orientations méthodologiques des tendances salariales: les conventions collectives*, Montréal, mai 1990, 24 p.

IRI-054 *Orientations méthodologiques des tendances salariales: les enquêtes de planification salariale*, Montréal, mai 1990, 16 p.

IRI-056 *Étude de l'utilisation de la rémunération hebdomadaire moyenne en tant qu'indicateur de croissance salariale*, Montréal, octobre 1990, 20 p.

IRI-057 *État de la recherche sur la comparaison de la rémunération*, Montréal, octobre 1990, 11 p.

IRI-060 *Évolution de la structure des effectifs du secteur public pour les emplois repères retenus dans la comparaison de l'I.R.I.R.*, Montréal, février 1991, 21 p.

IRI-061 *Les approches de comparaison salariale et le questionnaire relatif à la rémunération des ingénieurs du gouvernement du Québec*, Montréal, avril 1991, 79 p.

Les prix incluent la T.P.S.









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**

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

**PARTIE II**

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

**NOVEMBRE 1991**



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

**PARTIE II**

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

**IRI-067  
NOVEMBRE 1991**

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.

Prix: 25,00 \$ (T.P.S. incluse)

Dépôt légal -4e trimestre 1991  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-551-12725-4  
ISSN 0833-0727



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 le secteur public et parapublic. Selon cette loi, l'Institut a comme mandat de produire chaque année un rapport de constatations sur l'état et l'évolution comparés de la rémunération des salariés du secteur public par rapport à celle des autres salariés québécois (A.S.Q.). En plus de s'acquitter de cette tâche, l'I.R.I.R. réalise différentes études portant sur divers aspects de la rémunération qui lui permettent de fournir de l'information supplémentaire aux parties patronales et syndicales ainsi qu'au public en général. Il partage aussi son expertise avec ses clientèles cibles par le biais de groupes de travail et de séminaires.

La publication du rapport de constatations s'effectue cette année à deux périodes différentes. Le présent document, qui en constitue la deuxième partie, étudie l'évolution de la rémunération et complète le Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. La première partie portant sur la comparaison de l'état de la rémunération globale est parue en mai 1991. Un rappel des résultats de la première partie se trouve en appendice de ce document.

L'Institut désire fournir aux parties et au public une information rigoureuse et la plus complète possible. C'est dans cette perspective qu'une analyse de la situation économique est effectuée. La conjoncture économique actuelle laisse

présager une reprise difficile, lente et fragile. Il devient d'autant plus pertinent dans un tel contexte d'analyser l'environnement économique et de le lier aux tendances de la rémunération. C'est ce que l'I.R.I.R. a fait dans ce document avec la collaboration de nombreuses personnes qu'il remercie.



Nicole Poupart Gendreau  
Présidente-directrice générale

Novembre 1991



# TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	III	<b>CONCLUSION GÉNÉRALE</b>	21
TABLE DES MATIÈRES	V	<b>ANNEXES</b>	23
LISTE DES TABLEAUX	VI	<b>APPENDICE: Rappel de la première partie du Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.</b>	25
TABLE DES FIGURES	VI		
LISTE DES ANNEXES	VI		
<b>SOMMAIRE</b>	VII	<b>REMERCIEMENTS</b>	35
<b>INTRODUCTION</b>	1	<b>COMITÉ CONSULTATIF</b>	36
		<b>CONSEIL D'ADMINISTRATION</b>	36
<b>CHAPITRE I. L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	3	<b>PUBLICATIONS DE L'I.R.I.R.</b>	37
1. L'environnement économique	3		
2. Le marché du travail	9		
Les sources et la méthodologie	12		
<b>CHAPITRE II. LES TENDANCES SALARIALES</b>	13		
1. Les tendances salariales pour l'ensemble du marché du travail	13		
2. Les tendances salariales pour les salariés syndiqués	14		
3. Les tendances salariales pour les salariés non syndiqués	17		
Les sources et la méthodologie	19		

## LISTE DES TABLEAUX

### Tableau

1. Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1985 à 1991	4
2. Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 1991 et 1992	6
3. Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1985 à 1991	9
4. Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, de 1987 à 1991	15
5. 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 1992	17

## LISTE DES ANNEXES

### Annexe

A Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1985 à 1991	23
B Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 1991 et 1992	23
C Évolution du marché du travail au Québec, en Ontario et au Canada, de 1982 à 1991	24
D Calculs de la croissance de la productivité et du coût unitaire de main-d'oeuvre, au Québec, de 1982 à 1992	24

## TABLE DES FIGURES

### Figure

1. Croissance réelle du P.I.B., au Canada, en Ontario et au Québec, de 1982 à 1991	3
2. Évolution trimestrielle du taux d'intérêt et de l'I.P.C. du Québec, de l'Ontario et du Canada, de 1986 à 1991	7
3. Croissance nominale du taux de base des conventions collectives du Canada, de l'Ontario et du Québec, de 1982 à 1991	10
4. Croissance réelle du taux de base des conventions collectives du Canada, de l'Ontario et du Québec, de 1982 à 1991	10
5. Évolution de la rémunération nominale par salarié, de la productivité et du coût unitaire de main-d'oeuvre, au Québec, de 1986 à 1992	11
6. Évolution de la rémunération horaire moyenne à pondération fixe, nominale et réelle, au Québec, de 1984 à 1991	13

### Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants:

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

Dans tout le texte, les mots: employé, salarié, infirmière, professionnel, technicien, etc. réfèrent indifféremment au masculin et au féminin.

# SOMMAIRE

## **La reprise des économies canadienne et québécoise sera lente et difficile.**

- Les consommateurs, lourdement endettés, ne peuvent stimuler l'économie par l'entremise de leurs dépenses personnelles en biens et services. Cet agent économique ne contribuerait à la relance de l'activité économique qu'en 1992, selon les différents organismes de prévision consultés.
- Les investissements des entreprises devraient prendre également un certain temps avant de redevenir le facteur de dynamisme des dernières années. La baisse des profits et le faible taux d'utilisation des capacités de production ont fortement affecté les dépenses en investissement. Beaucoup d'incertitude existe quant aux perspectives futures de ces dépenses.
- Les gouvernements canadien et québécois n'ont pas mis en place des politiques fiscales visant à stimuler l'économie.
- La hausse importante des taxes indirectes au Québec (T.V.Q., taxes spéciales sur le tabac, l'alcool, etc.) a entraîné un taux d'inflation supérieur d'environ 2 points de pourcentage au taux canadien au début de 1991. Cet écart devait être ramené à environ 1 point de pourcentage en 1992. Le report au 1<sup>er</sup> juillet 1992 de l'application de la T.V.Q. aux services devrait amoindrir cet écart.
- Amorcée en 1990, la baisse des taux d'intérêt devrait se poursuivre en 1992 et ceux-ci devraient se situer sous la barre des 9 %.

## **Le marché du travail au Québec prendra plus de temps à se redresser.**

- Le taux de chômage qui se situe à 12 % au troisième trimestre de 1991 devrait rester à ce niveau en 1992. Ce n'est qu'en 1993 qu'il sera inférieur à 11 %. La croissance de l'emploi devrait s'établir à un peu plus de 1 % en 1992.
- Les gains de productivité, attribuables à une période de reprise économique, ont freiné la croissance du coût unitaire de main-d'oeuvre pour les six premiers mois de 1991. Cette tendance, selon les prévisions, devrait continuer en 1992.

- La revitalisation du marché du travail sera le défi des années 1990. La productivité et la formation de la main-d'oeuvre devraient en être les éléments moteurs.

## **Les tendances salariales indiquent pour le Québec une certaine stabilité au cours des dernières années. Une légère baisse des augmentations est toutefois prévue en 1992.**

- Pour l'ensemble des travailleurs québécois, la rémunération horaire moyenne affiche une croissance supérieure à 5 % au début de 1991. Il y a toutefois perte importante du pouvoir d'achat, les salaires augmentant moins rapidement que le taux d'inflation.
- Le secteur public obtient une augmentation salariale plus élevée que celle des autres secteurs en 1990 et 1991. Les augmentations dues aux relativités salariales et autres ajustements ont beaucoup contribué à cet écart.
- Selon les conventions collectives, la croissance salariale a été stable depuis 1987 pour les autres salariés québécois (A.S.Q.) syndiqués, quels que soient leurs secteurs.
- Pour 1992, les résultats des enquêtes de planification salariale prévoient un affaiblissement de la croissance des salaires pour une deuxième année consécutive. Les taux d'augmentation prévus devraient s'établir à environ 4 % pour les échelles salariales et à 4,8 % pour les salaires versés. L'incertitude engendrée par un contexte de reprise économique plutôt fragile pourrait réduire ces taux.
- Compte tenu du gel des salaires qui sera appliqué dans le secteur public pendant les six premiers mois de 1992, les augmentations salariales pour 1992 seront probablement plus faibles dans ce secteur que dans le secteur A.S.Q.



# INTRODUCTION

L'Institut publie chaque année un rapport sur la comparaison de l'état et de l'évolution de la rémunération des salariés du secteur public avec celle des autres salariés québécois (A.S.Q.). Pour être conforme à la loi, le Rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. doit être publié au plus tard le 30 novembre. Le présent document, qui constitue la deuxième partie du Septième rapport, porte sur l'évolution de la rémunération et complète les constats de l'Institut pour l'année 1991.

Ce rapport se divise en deux chapitres. Le premier présente une analyse de la conjoncture actuelle du Québec et fournit des prévisions sur les différents indicateurs économiques. Suite à cette étude de l'environnement économique, la situation du marché du travail est examinée. Le

deuxième chapitre concerne les tendances salariales. L'analyse porte sur l'évolution salariale pour l'ensemble du marché du travail québécois et jette un regard particulier sur les mouvements salariaux des travailleurs syndiqués des secteurs public et A.S.Q. ainsi que sur ceux des travailleurs non syndiqués du secteur A.S.Q.

La conclusion générale reprend brièvement les constatations de l'ensemble de l'étude.





# CHAPITRE I. L'environnement économique et le marché du travail

Pour bien cerner les pressions qui s'exercent sur les mouvements de rémunération, une analyse des conditions présentes et futures de l'activité économique est requise. Dans un premier temps, un examen de l'évolution de l'environnement économique récente et prévue pour 1991 et 1992 est effectué. Dans un second temps, une analyse spécifique au marché du travail est réalisée. Ces analyses prennent en considération différents indicateurs économiques. Les prévisions pour la plupart de ces indicateurs proviennent de divers organismes.

Une telle étude ne peut se faire sans tenir compte des différentes pressions économiques nationales ou internationales qui influencent l'évolution de l'économie québécoise.

## 1. L'environnement économique

L'économie canadienne<sup>1</sup> vient de traverser sa deuxième récession de la décennie. Celle-ci, qui a débuté au premier trimestre de 1990 et s'est terminée au deuxième trimestre de 1991, s'est avérée moins longue et moins sévère que celle de 1981-1982. La récession laisse toutefois derrière elle des séquelles qui nécessiteront plusieurs trimestres de rattrapage avant de disparaître. Le Québec, comme l'indique la figure 1, a été moins affecté que l'Ontario. En effet, la baisse de l'activité économique québécoise est depuis 1990 similaire à celle qui touche l'économie canadienne mais inférieure à celle enregistrée en Ontario. Quels sont les signes qui annoncent la fin de la récession?

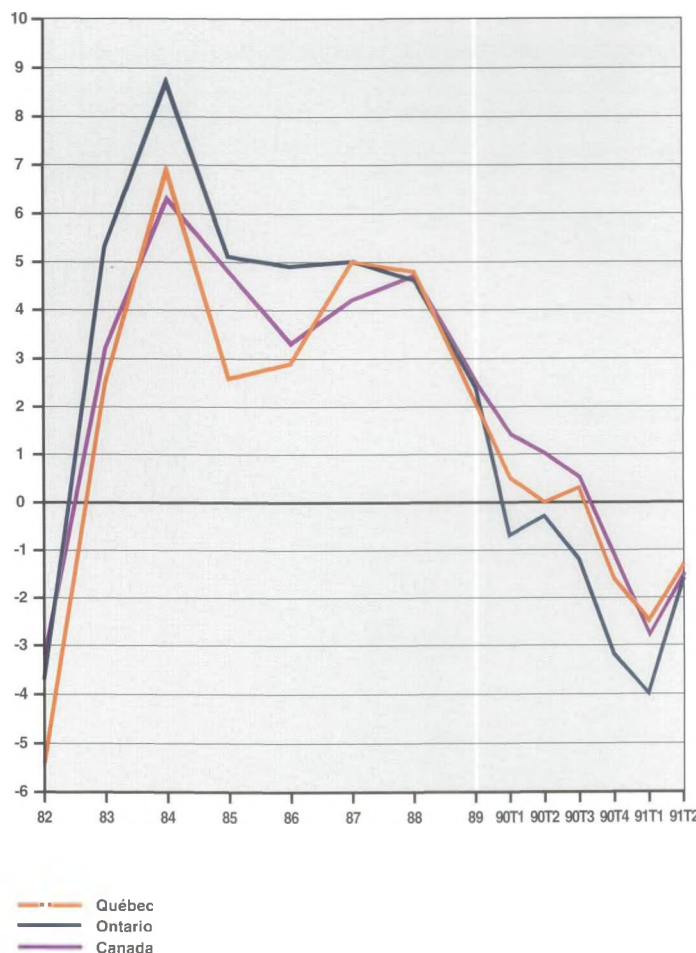
Selon les spécialistes de la conjoncture, une reprise économique est observée lorsque la production arrête de chuter pendant un trimestre par rapport au trimestre précédent et que l'augmentation de celle-ci se confirme dans le temps. Ainsi, au deuxième trimestre de 1991, la croissance réelle du produit intérieur brut (P.I.B.) au Québec a été de 0,8 % par rapport au trimestre précédent. Mais cette croissance n'a pas été suffisante pour permettre au P.I.B. de retrouver le niveau atteint au deuxième trimestre de 1990, puisqu'il est inférieur de 1,3 % (voir tableau 1).

Le premier secteur pour lequel des signes de reprise se sont fait ressentir est celui de l'habitation. Les mises en chantier ont repris lors du deuxième trimestre de 1991. La reprise de ce secteur s'explique principalement par la baisse des taux hypothécaires. La présence de programmes gouvernementaux québécois tels que

«Mon taux, mon toit» et «Aide à la mise de fonds» a également influencé cette croissance.

La reprise économique, contrairement à celle qui a suivi la récession de 1981-1982, devrait être lente et difficile. Ainsi, selon le tableau 2, la croissance réelle du P.I.B. sera d'environ -1 % en 1991 mais elle devrait tendre vers 3 % en 1992. Ce rythme de croissance sera alors similaire à celui de 1989. Les organismes de prévision s'accordent pour dire que, bien que modérée, la performance économique du Canada devrait être légèrement supérieure à celle du Québec. Les taux de croissance du P.I.B. canadien pour les mois de juillet et août, de 0,1 % et de -0,3 % respectivement, laissent aussi présager une longue période de rattrapage.

**Figure 1**  
Croissance réelle du P.I.B., au Canada, en Ontario et au Québec, de 1982 à 1991 (en %)



1. Les données historiques pour le Canada sont présentées à l'annexe A et les prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs canadiens sont à l'annexe B.

Plusieurs facteurs expliquent cette situation. La reprise sera faible parce que les éléments moteurs de l'expansion économique font face cette fois-ci à une situation financière particulièrement difficile. Consommateurs et gouvernements, lourdement endettés, devront d'abord, tout comme les entreprises, assainir leurs finances avant de participer vigoureusement à l'activité économique. De plus, la lenteur de l'activité également observée aux États-Unis, l'un des principaux partenaires commerciaux du Québec, réduira l'apport des exportations à la relance. Le comportement des agents moteurs de l'activité économique est analysé en prenant en considération divers facteurs qui les influencent, comme la valeur du dollar canadien, les taux d'intérêt et le niveau de taxation.

De tous les agents économiques, les consommateurs sont les plus importants puisque leurs

dépenses représentent près de 60 % du P.I.B. québécois. Toutefois, celles-ci ne sont pas assez vigoureuses actuellement. Affichant depuis 1985 une forte croissance réelle, les dépenses de consommation n'ont augmenté que de 0,9 % en 1990 et elles ont chuté de 3,8 % et de 0,7 % lors des deux premiers trimestres de 1991. Ce recul des dépenses s'explique principalement par le taux d'endettement très élevé des ménages. En prenant en compte les crédits à la consommation et hypothécaires contractés par les ménages, ce taux avoisine les 80 % du revenu personnel, niveau record, comparativement à 70 % lors de la récession de 1982. De plus, le taux d'épargne, ne se situant qu'à environ 8 %, est trop faible pour permettre aux consommateurs de reprendre leur souffle et d'augmenter leurs dépenses. À titre de comparaison, ce taux était presque deux fois plus élevé en 1982, soit de 15 %.

**Tableau 1**  
**Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1985 à 1991**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	T1	1991 <sup>a</sup> T2	T3
<b>Taux de croissance</b>									
I.P.C. (1986 = 100)	4,3	4,8	4,4	3,7	4,3	4,2	8,0	8,2	7,5
<b>Taux de croissance réelle</b> dollars constants de 1986									
P.I.B.	2,6	2,9	5,0	4,8	2,1	-0,2	-2,5	-1,3	—
Consommation	5,6	4,4	4,7	3,5	2,7	0,9	-3,8	-0,7	—
Revenu personnel disponible	2,7	0,2	3,3	4,1	4,0	-0,6	-2,0	1,0	—
Investissement privé et public	11,1	3,0	13,7	12,6	11,8	1,0	-8,0	-6,2	—
Dépenses courantes des gouvernements en biens et services	2,6	1,4	2,6	3,9	1,0	2,3	-0,9	-0,2	—
<b>Niveau</b>									
Taux d'épargne (%)	11,9	8,3	7,0	7,4	8,2	6,8	7,8	7,6	—
Taux d'intérêt (%) (Bons du trésor 90 jours)	9,6	9,2	8,4	9,7	12,2	13,0	10,2	9,1	8,55
Mises en chantier (en milliers)	48,5	59,3	73,2	58,5	48,9	47,5	25,6	48,0	31,3
Taux de change (dollar canadien en cents américains)	73,21	71,99	75,41	81,23	84,46	85,69	86,51	87,03	87,57

<sup>a</sup> Les taux de croissance trimestrielle sont calculés à partir du trimestre correspondant de l'année précédente.  
Source: Conference Board du Canada

En plus d'être endettés, les consommateurs ont vu leur pouvoir d'achat s'éroder et ce, en raison de l'apparition de la taxe sur les produits et services (T.P.S.), de l'élargissement de la taxe de vente québécoise (T.V.Q.), du relèvement des taxes foncières, scolaires, etc. Toutes ces taxes ont fait augmenter le taux d'inflation. La croissance réelle du revenu personnel disponible s'obtient en soustrayant de la croissance de ce dernier la croissance du prix des dépenses de consommation<sup>2</sup>. Ce revenu réel a diminué de 2,0 % au premier trimestre de 1991 puis a augmenté de 1,0 % au deuxième trimestre. Cette faible croissance du revenu affecte les dépenses de consommation. Ainsi, les ventes au détail ont particulièrement chuté dans les secteurs où la T.V.Q. a été appliquée et dans les secteurs où le plafond d'exemption<sup>3</sup> a été aboli. Elles ont diminué, pour les six premiers mois de 1991, de 14,2 % dans les secteurs de la chaussure et de l'habillement et de 26,1 % dans celui des meubles et des appareils ménagers. Il est à noter que seuls les biens les plus sensibles à la baisse des taux d'intérêt affichent une croissance positive, par exemple les ventes d'automobiles et de maisons.

Par ailleurs, l'indice de confiance des consommateurs, selon l'enquête du Conference Board effectuée au premier trimestre de 1991, demeure faible quant aux perspectives de relance économique pour 1991. Ainsi, seulement 8,7 % des Québécois ont connu lors des six derniers mois une amélioration de leur situation financière; ce faible pourcentage est le deuxième plus bas niveau rencontré depuis le début de l'enquête (1960). L'entrée en vigueur de la T.P.S. ainsi que l'incertitude quant à une amélioration prochaine du marché du travail laissent croire aux particuliers que leur bilan financier devrait peu s'améliorer. Les consommateurs, ayant une vision pessimiste de la situation économique, retardent leurs dépenses de consommation.

Toutefois, la confiance des consommateurs devrait remonter graduellement en 1992. Cela favoriserait la croissance des dépenses de consommation (voir tableau 2). Ainsi, après la croissance négative prévue par les organismes pour 1991, les dépenses en biens et services des ménages québécois devraient, en 1992, aug-

menter à un rythme de croissance réelle d'au plus 2,4 %. L'élargissement en 1992 de la taxe de vente actuelle aux services devrait avoir un effet de freinage sur les dépenses. Lors de la réalisation des prévisions, la date d'entrée en vigueur de l'application de la T.V.Q. aux services était fixée au 1<sup>er</sup> janvier 1992. Le report de cette date au 1<sup>er</sup> juillet 1992 pourrait inciter quelque peu les consommateurs à devancer leurs achats. Un tel comportement ne s'est toutefois pas produit avant l'entrée en vigueur de la T.P.S. La hausse des dépenses de consommation proviendrait donc essentiellement de la croissance dans le secteur de la vente domiciliaire. De plus, les achats en biens durables, tels que les appareils ménagers et les meubles, eux aussi facilités par la baisse des taux d'intérêt, devraient aller de pair avec l'augmentation des mises en chantier.

Les dépenses des consommateurs continueront également d'être limitées par une faible croissance réelle du revenu personnel disponible. En effet, ce revenu n'atteindrait pas la croissance réelle d'avant la récession qui était de l'ordre de 4 %. Un taux d'inflation assez élevé au Québec en 1992 restreindrait sa croissance. En effet, malgré le report au 1<sup>er</sup> juillet 1992 de l'application de la T.V.Q. aux services, le Québec aura un taux d'inflation supérieur à la moyenne nationale, en raison principalement des relèvements d'impôts fonciers. Ces hausses proviendraient en majeure partie du transfert de responsabilités du gouvernement provincial aux municipalités.

Après les consommateurs, les entreprises sont le deuxième agent économique déterminant. La faiblesse des dépenses d'investissement des entreprises explique également la lenteur de la reprise économique. Elles ont connu une baisse appréciable lors des deux premiers trimestres de 1991 alors qu'elles avaient été le principal facteur du dynamisme de l'économie québécoise au cours des dernières années, avec un taux de croissance réelle avoisinant 13,0 % en 1987 et 1988. En fait, les dépenses d'investissement n'ont crû que de 1 % en 1990 et ont chuté de 8,0 % et 6,2 % au cours des deux premiers trimestres de 1991. Les séquelles de la récession n'étant pas encore complètement résorbées, les entrepreneurs attendront le retour des profits avant d'investir. Malgré une faible reprise des profits de l'ordre de 8 % au deuxième trimestre de 1991, quelques trimestres seront nécessaires avant que les entreprises québécoises retrouvent un niveau de rentabilité comparable à celui d'avant la récession.

2. La croissance du prix des dépenses de consommation est calculée à partir de l'indice de déflation canadien des dépenses personnelles.

3. Par exemple, le plafond d'exemption a été aboli dans le secteur de la chaussure où, avant la réforme de la taxe de vente, tout achat inférieur à 150 \$ était exempté de taxe.



**Tableau 2**  
**Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 1991 et 1992**

	B.N.C. (Septembre 1991)		B.R.C. (Septembre 1991)		C.B.C. (Octobre 1991)		D.R.I. (Septembre 1991)		C.C.P.E.D.Q. (Septembre 1991)	
	1991	1992	1991	1992	1991	1992	1991	1992	1991	1992
<b>Taux de croissance</b>										
I.P.C. (1986 = 100)	7,5	5,0	7,8	4,5	7,3	4,5	7,4	3,5	7,5	4,8
<b>Taux de croissance réelle</b>										
P.I.B.	-1,3	2,8	-1,5	3,0	-0,6	2,8	-0,8	3,1	-1,6	2,3
Consommation <sup>a</sup>	-9,0	0,5	-8,8	1,4	-3,0	1,4	-14,0	1,7	-1,6	2,4
Revenu personnel disponible	-1,8	0,8	0,2	2,2	-2,3	1,5	-1,0	4,6	-2,4	1,2
Investissements des entreprises <sup>b</sup>	-5,8	-1,2	-11,4	-2,5	-8,4	3,4	-6,6	16,2	-2,8	2,9
<b>Niveau</b>										
Taux d'intérêt (%) (Bons du trésor 90 jours)	9,00	7,75	9,22	8,16	9,14	8,76	9,16	8,71	8,97	8,23
Mises en chantier (milliers)	42,0	38,0	40,5	47,7	42,3	40,4	44,6	47,5	40,0	45,0
Taux de change (\$ can. en cents amér.)	86,8	86,5	87,3	87,6	87,34	87,41	87,03	85,89	87,04	84,75
Emploi (%)	-2,0	1,2	-2,1	1,7	-2,0	1,0	-2,3	1,8	-2,4	1,4
Taux de chômage (%)	12,0	11,5	12,3	12,1	11,8	11,2	11,3	10,8	12,2	11,8
Croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne										
- nominale (%)	-	-	-	-	5,0	4,4	6,2	3,5	5,3	3,8
- réelle (%)	-	-	-	-	-2,3	-0,1	-1,2	0,0	-2,2	-1,0

B.N.C.: Banque Nationale du Canada, 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.

<sup>a</sup> Les prévisions de la B.N.C., de la B.R.C. et du D.R.I. sur la consommation ne portent que sur les ventes au détail.

<sup>b</sup> Les prévisions du C.B.C. sur les investissements incluent les investissements publics tandis que celles de la B.N.C., de la B.R.C. et du D.R.I. ne concernent que la construction non résidentielle.

Le nombre de faillites commerciales a également contribué à la baisse de l'investissement au Québec. Ce nombre a augmenté de 32 % en 1990 et de 21 % pour les six premiers mois de 1991. L'Ontario a été beaucoup plus affecté puisque le nombre de faillites a crû respectivement de 70 % et de 55 %. Malgré cette forte progression en Ontario, le nombre de faillites commerciales demeure toutefois plus élevé au Québec.

Le ralentissement de l'activité économique a également été causé par l'appréciation du dollar canadien qui a affecté les entreprises exportatrices. En effet, le dollar canadien n'a cessé de s'apprécier depuis 1986 et, au deuxième trimestre de 1991, il a franchi la barre des 87 cents américains pour atteindre les 89 cents américains à la fin d'octobre. L'appréciation du dollar canadien a réduit la marge bénéficiaire de ces entreprises, restreint leur marché et affaibli leur position financière. En conséquence, elles

ont diminué leurs dépenses d'investissement en machinerie et équipement.

L'incertitude prévaut quant aux perspectives des dépenses d'investissement. Le taux d'utilisation des capacités de production étant encore peu élevé, soit environ 70 %, une forte croissance des investissements est peu prévisible pour 1991. Bien que la récession de 1990-1991 ait été moins sévère que celle de 1981-1982, le taux d'utilisation des capacités de production est descendu aussi bas qu'à cette période. La baisse des profits a entraîné une situation financière plus difficile pour les entreprises. Il est donc possible que ces dernières ne puissent pas jouer par leurs investissements un rôle aussi important qu'il aurait été souhaitable dans la reprise économique. De plus, la fin des mégaprojets dans le secteur de l'aluminerie et le retard du projet hydroélectrique de Grande Baleine contribueront à la faiblesse des investissements. En revanche, selon le Conference

Board du Canada, certains projets d'investissements québécois seraient reportés en 1992 en raison de la réforme québécoise de la taxe de vente. Cette réforme améliorerait la compétitivité des entreprises québécoises sur les marchés en éliminant la taxation des intrants dans tout le processus de production. Les entreprises devraient ainsi disposer de plus de liquidités, ce qui leur permettrait d'investir davantage. Le report de l'application de cette réforme au 1<sup>er</sup> juillet 1992 amoindrirait cependant son impact en 1992 sur les dépenses d'investissement.

Le comportement du secteur de la construction, secteur clé au Québec, est important à l'égard de ses répercussions sur la croissance de l'économie. Les derniers résultats, et particulièrement ceux du mois d'août, révèlent une baisse d'activité dans ce secteur au troisième trimestre de 1991 (31 300 unités). Selon ces résultats, il ne semble pas que le niveau de 40 000 unités sera dépassé en 1991. Pour 1992, différents facteurs, dont les effets sont contradictoires, sont à prendre en considération. En effet, la faible croissance du revenu personnel disponible, l'extension de la T.V.Q. aux maisons neuves et la fin des programmes gouvernementaux laisseraient croire que le niveau des mises en chantier baisserait sous les 40 000 unités. À l'opposé, la baisse des taux d'intérêt et le marché propice aux acheteurs facilitant l'accès à la propriété, pourraient contrecarrer les effets des autres facteurs et même augmenter les mises en chantier à plus de 45 000 unités.

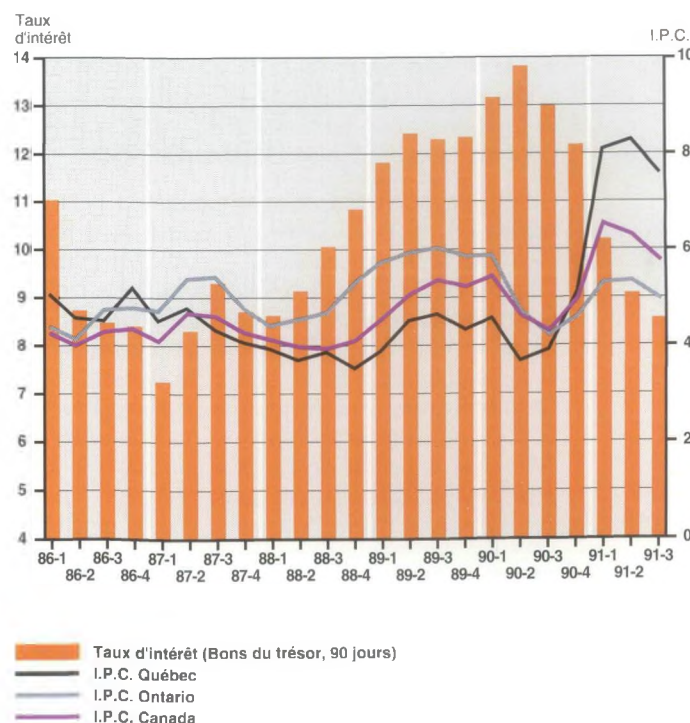
Les gouvernements constituent le dernier agent économique important. Le gouvernement fédéral fait face à une situation financière assez critique. Le déficit fédéral s'est établi au cours des dix dernières années à une moyenne annuelle de 30 milliards de dollars. En proportion du P.I.B., la dette représentait 37 % en 1974-1975 contre plus de 60 % en 1989-1990. Une conséquence importante de l'expansion de la dette est la progression de son coût de service. Ainsi, pour 1991, 37 % des revenus du gouvernement fédéral seront consacrés à rembourser les intérêts. À cet égard, le dernier budget fédéral comportait certaines mesures fiscales restrictives. La majorité de ces mesures aura des répercussions qui se feront sentir surtout dans la deuxième moitié de 1991, comme par exemple le gel des salaires dans la fonction publique fédérale.

Le gouvernement provincial a mieux réussi à contenir la progression de sa dette. Toutefois, la dernière récession ainsi que les coupures des

transferts aux provinces par le gouvernement fédéral créent des tensions sur les finances publiques. Le dernier budget provincial annonçait également certaines mesures restrictives. Ainsi, les coupures budgétaires se font ressentir surtout pour 1991 où le taux de croissance réelle des dépenses gouvernementales a diminué pour les deux premiers trimestres de 0,9 % et de 0,2 % respectivement, tandis qu'une croissance de 2,3 % était constatée en 1990. La reprise économique québécoise ne pourra donc être stimulée par les gouvernements si ces derniers maintiennent leur politique budgétaire restrictive. À cet égard, l'Ontario se distingue puisque le dernier budget, qualifié d'expansionniste, ainsi que les mesures fiscales mises en place au cours des derniers mois, vont stimuler l'activité économique dans cette province.

La politique monétaire est très importante pour la stabilisation de l'économie. En 1988-1989, la Banque du Canada appliqua une politique monétaire restrictive parce qu'elle prévoyait une poussée inflationniste créée, selon elle, principalement par des hausses salariales impor-

**Figure 2**  
**Évolution trimestrielle du taux d'intérêt et de l'I.P.C. du Québec, de l'Ontario et du Canada, de 1986 à 1991**



tantes. La montée des taux d'intérêt débuta à cette période dans le but de restreindre le roulement de l'activité et faire en sorte que les pressions inflationnistes se résorbent. À l'automne 1990, la Banque du Canada, jugeant que les pressions s'estompaient, assouplit sa politique. Ainsi, les taux d'intérêt (bons du trésor, 90 jours) ont progressivement baissé pour atteindre 8,55 % au troisième trimestre de 1991. Une certaine stabilité de l'inflation est également constatée depuis cette période au Canada. Au troisième trimestre de 1991, le taux d'inflation canadien est de 5,7 %. Mais il se situerait autour de 3,5 % en faisant abstraction de l'influence des différentes taxes dans le calcul de l'inflation. Il est à noter que les cibles de réduction de l'inflation, annoncées conjointement par le gouverneur de la Banque du Canada et le ministre des Finances en mars dernier, sont de 3 % à la fin de 1992, 2,5 % au milieu de 1994 et 2 % à la fin de 1995<sup>4</sup>.

Au Québec, le taux d'inflation est supérieur à ceux de l'Ontario et du Canada. La figure 2 témoigne de sa progression au cours des neuf premiers mois de 1991. Pour ces trois premiers trimestres, le Québec, avec des taux de 8,0 %, 8,2 % et 7,5 %, affiche un taux d'inflation supérieur à la moyenne nationale, soit 6,5 %, 6,2 % et 5,7 % respectivement. L'entrée en vigueur de la T.V.Q. sur certains biens, conjuguée à la T.P.S., aux taxes spéciales sur le tabac et l'alcool ainsi que les hausses de taxes municipales expliquent en grande partie l'écart entre le Québec, l'Ontario et le Canada. En faisant abstraction de ces différentes taxations, le taux d'inflation au Québec se situerait à 4 % pour les trois premiers trimestres de 1991.

Selon les prévisions des organismes cités au tableau 2, le taux d'inflation serait, pour toute l'année 1991, plus élevé au Québec qu'en Ontario et au Canada. L'extension de la T.V.Q. québécoise aux services ferait persister cet écart en 1992 mais il devrait être moindre. Ainsi, la croissance de l'I.P.C. serait d'environ 5 % au Québec comparativement à une croissance canadienne de moins de 4 % (voir annexe B). En outre, le report de l'application de la T.V.Q. aux services affaiblira cet écart en 1992.

Le raffermissement de la croissance économique prévu pour 1992 s'appuie sur l'hypothèse d'un relâchement progressif de la politique monétaire bien que la Banque du Canada demeure vigilante face aux pressions inflation-

nistes. Cela implique que les taux d'intérêt devront demeurer sous la barre de 9 %, niveau observé en 1987. Cette hypothèse semblerait se confirmer puisque, selon les résultats du troisième trimestre de 1991, le taux d'inflation semble vouloir fléchir tant au Québec qu'au Canada. Par ailleurs, les derniers grands règlements salariaux montrent un taux de croissance moins élevé des salaires. Plus de détails sont fournis à la prochaine section.

La croissance économique dépend également du comportement du dollar canadien. À cet égard, beaucoup d'incertitude existe présentement quant à son évolution. Les gouvernements canadien et provinciaux, en raison du besoin de financement de leur déficit, interviennent beaucoup sur les marchés internationaux des capitaux. Cela provoque une appréciation de la valeur du dollar canadien. Ces fortes interventions gouvernementales font en sorte qu'il y a dominance des flux financiers, domaine très instable, plutôt que des flux commerciaux. Cela rend plus difficile la prévision du comportement futur de la valeur du dollar canadien. Selon les différentes sources retenues pour ce rapport, sa valeur resterait élevée en 1992, soit entre 85 et 87 cents américains.

4. Dans la pratique, c'est l'I.P.C. hors alimentation et énergie qui est utilisé comme indicateur et la cible pourra être temporairement modifiée pour tenir compte des variations dues aux impôts indirects (T.P.S., T.V.Q., etc.).



## 2. Le marché du travail

À chaque cycle économique, la reprise de l'activité économique tarde à faire sentir son effet sur le marché du travail. Il peut y avoir encore des mises à pied avant qu'il y ait rétablissement du marché de l'emploi ainsi qu'une augmentation des heures de travail. Il faudra donc attendre quelques trimestres de reprise avant de voir le niveau de l'emploi se redresser. Comme l'indique le tableau 3, le taux de chômage qui atteignait 10,1 % en 1990 est monté jusqu'à 12,2 % au premier trimestre de 1991 pour redescendre à 11,8 % lors du deuxième trimestre et revenir à 12 % au troisième trimestre. La légère baisse du taux de chômage au deuxième trimestre n'est pas attribuable à une croissance de l'emploi mais à une diminution de la population active. Cette diminution est causée par le retrait du marché du travail des chômeurs découragés par la recherche infructueuse d'un emploi.

Alors que la perte de l'emploi s'établit à près de 3 % au Québec pour les deux premiers trimestres de 1991, c'est en Ontario que celle-ci

a été la plus forte, atteignant 4 % pour cette même période (annexe C). Pour l'ensemble de la récession de 1990-1991, l'Ontario a perdu 269 000 emplois contre 115 000 au Québec. Bien qu'au troisième trimestre de 1991, le taux de chômage de cette province (9,7 %) soit inférieur à celui du Québec (12,0 %), l'écart du taux de chômage entre ces deux provinces s'est rétréci. Ainsi, cet écart qui était en 1990 de 3,8 % en faveur de l'Ontario est de 2,3 % au troisième trimestre de 1991.

La situation stationnaire du taux de chômage constatée pour les trois premiers trimestres de 1991 devrait se prolonger pour toute l'année 1991 et pour 1992. En effet, selon les divers organismes de prévision consultés, il faudra attendre 1993 avant que le taux de chômage diminue et tende vers le niveau d'avant la récession. De fait, la croissance de l'emploi qui devrait s'établir à un peu plus de 1 % en 1992 ne serait pas assez substantielle pour raviver l'activité sur ce marché (voir tableau 2).

Au Québec, les hausses salariales accordées selon les ententes collectives conclues

**Tableau 3**  
Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1985 à 1991

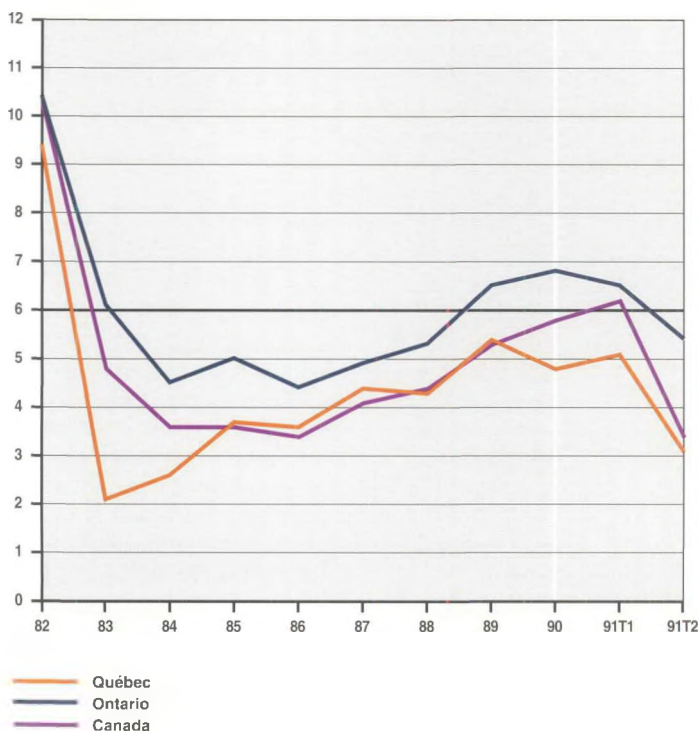
	1985	1986	1987	1988	1989	1990	T1	1991 <sup>a</sup> T2	T3
Croissance de la population active	1,7	1,1	2,5	1,8	0,9	1,7	0,1	-0,2	-0,2
Taux d'activité	62,1	62,4	63,3	64,0	64,0	64,3	63,6	63,5	63,4
Croissance de l'emploi	2,8	2,1	3,3	2,8	1,0	0,8	-2,8	-2,9	-2,5
Taux de chômage	11,8	11,0	10,3	9,4	9,3	10,1	12,2	11,8	12,0
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	4,8	5,1	3,1	—
- réel	-0,6	-1,2	0,0	0,6	1,1	0,6	-2,9	-5,1	—
Rémunération hebdomadaire moyenne, excluant le temps supplémentaire									
- nominale	3,0	2,6	2,2	5,3	3,9	6,4	6,9	5,7	—
- réelle	-1,3	-2,2	-2,2	1,6	-0,4	2,2	-1,1	-2,5	—
Productivité <sup>c</sup>	-0,2	0,8	1,7	2,0	1,1	-1,0	0,3	1,6	—
Coût unitaire de main-d'œuvre <sup>c</sup>	3,8	3,2	4,2	3,0	4,1	6,3	6,5	3,1	—

<sup>a</sup> Les taux de croissance trimestrielle sont calculés à partir du trimestre correspondant de l'année précédente.

<sup>b</sup> Travail Canada 500 employés et plus.

<sup>c</sup> Calcul effectué par l'I.R.I.R.

**Figure 3**  
Croissance nominale du taux de base des conventions collectives du Canada, de l'Ontario et du Québec, de 1982 à 1991 (en %)

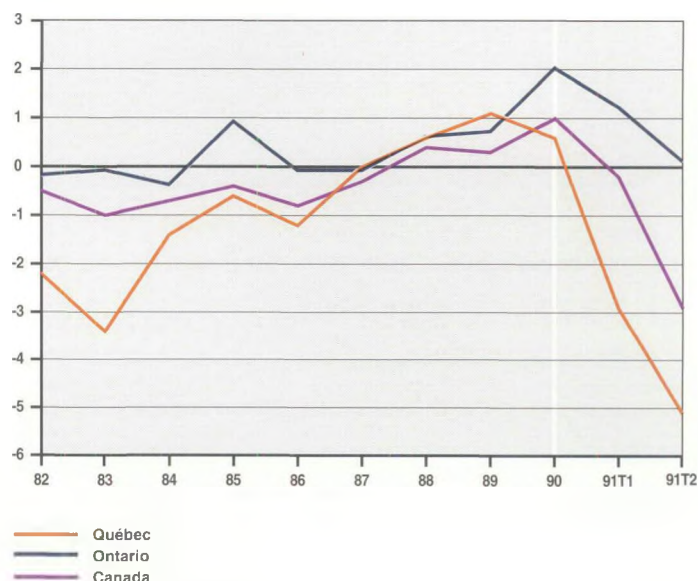


(500 employés et plus) ont été, depuis quelques années moins fortes que celles observées en Ontario. La figure 3 révèle que la croissance salariale est plus rapide en Ontario depuis 1982. Cet écart s'est amplifié au deuxième trimestre de 1991 où les ententes collectives conclues à cette période octroyaient des hausses salariales de 5,4 % en Ontario contre 3,1 % au Québec. L'entente conclue au printemps 1991 ainsi que les décrets qui imposent un gel des salaires pour les six premiers mois de 1992 dans la fonction publique québécoise expliquent cette faible augmentation. En outre, la plus grande concertation qui semble naître entre les syndicats et le patronat, phénomène particulier au Québec, pourrait permettre à celui-ci d'améliorer sa position concurrentielle. Les derniers règlements salariaux chez Sidbec-Dosco, Marine Industrie et Atlas Steel laissent en effet présager une nouvelle orientation du climat des relations du travail au Québec.

La figure 4 fait la relation entre la croissance nominale des salaires et l'évolution du taux

d'inflation. La croissance réelle des salaires, qui s'obtient en soustrayant l'inflation de la croissance salariale nominale, illustre les gains ou les pertes du pouvoir d'achat. Ainsi, les taux positifs de croissance réelle des salaires observés de 1988 à 1990 ne se retrouvent pas au Québec pour les deux premiers trimestres de 1991. En effet, une perte du pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois est constatée tandis qu'en Ontario les salariés obtiennent des gains pour cette même période. Cela s'explique par des augmentations salariales moins fortes au Québec mais aussi par la hausse des taxes indirectes plus importante au Québec qu'en Ontario.

**Figure 4**  
Croissance réelle du taux de base des conventions collectives du Canada, de l'Ontario et du Québec, de 1982 à 1991 (en %)



La perte du pouvoir d'achat n'affecte pas que les Québécois syndiqués mais aussi l'ensemble des travailleurs puisque la rémunération hebdomadaire moyenne (R.H.M.) affiche également une croissance réelle négative pour les deux premiers trimestres de 1991. Il est prévu que la croissance salariale sera moins élevée l'an prochain. En effet, une croissance nominale d'environ 4 % est prévue pour 1992, selon le tableau 2, mais en termes réels, la croissance serait négative d'au plus 1,0 %.



L'analyse de l'évolution du coût unitaire de main-d'oeuvre et de la productivité<sup>5</sup> complète l'étude du marché du travail. La productivité du travail représente la valeur réelle de la production d'une année divisée par le nombre d'employés requis pour l'atteindre. Une croissance positive de la productivité se produit donc lorsque la croissance réelle de la production est supérieure à la croissance de l'emploi qui a été requise pour l'atteindre. La croissance de la productivité a presque toujours été positive depuis 1983. Ce n'est qu'en 1985 et en 1990 que celle-ci fut négative. Pour 1990, cette baisse s'explique par le fait qu'en début de récession les entreprises diminuent généralement leur production sans réduire d'autant l'emploi. Pour les deux premiers trimestres de 1991, la croissance de la productivité est positive mais elle provient essentiellement d'une baisse plus forte de

l'emploi que de la production. Au sortir d'une récession, il y a utilisation plus intensive de la main-d'oeuvre sur place, ce qui favorise les gains de productivité. Pour les années 1990, il faudrait toutefois que ces gains ne soient pas attribuables à des facteurs cycliques comme cela s'est produit au premier trimestre de 1991 mais bien à des facteurs de plus longue durée.

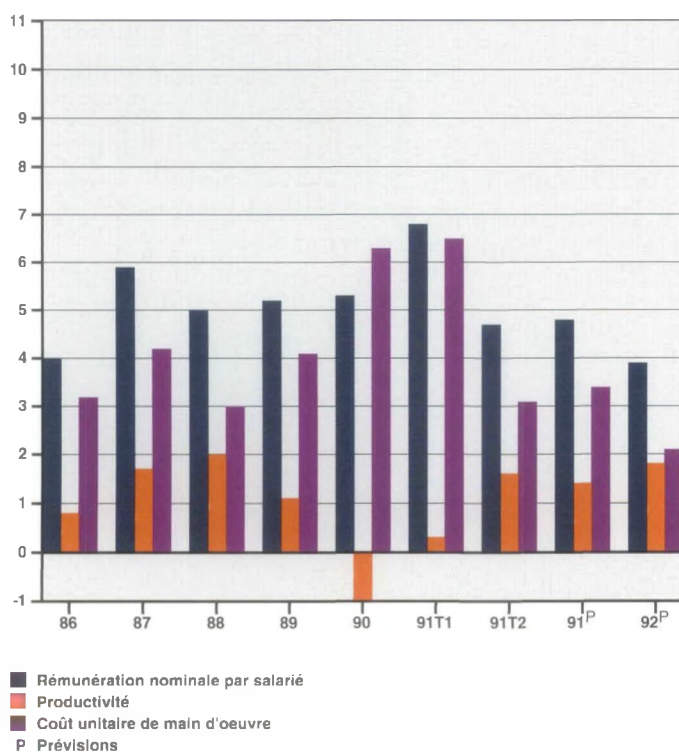
L'évolution de la productivité influence directement la croissance du coût unitaire de main-d'oeuvre. En effet, celle-ci est obtenue à partir de la croissance de la rémunération, de laquelle est soustraite la croissance de la productivité. Ainsi, lorsque la croissance de la rémunération est égale aux gains de productivité, le coût du travail reste fixe pour les entreprises. La figure 5 illustre la relation qui existe entre les croissances de la rémunération, de la productivité et du coût unitaire de main-d'oeuvre. Pour presque toute la période présentée, les gains de productivité ont ralenti la croissance du coût unitaire de main-d'oeuvre. En 1990 toutefois, des pertes de productivité jumelées à une croissance salariale élevée ont créé des pressions à la hausse sur le coût du travail (6,3 %). De 1991 à 1992, il est prévu que la croissance du coût unitaire de main-d'oeuvre diminue progressivement de 3,4 % à 2,1 %. Cette diminution est principalement due à des gains de productivité attribuables à une reprise économique, l'emploi réagissant toujours en retard aux cycles économiques.

En conclusion, l'économie québécoise, tout comme l'économie canadienne, est en période de reprise bien que celle-ci s'effectue lentement. Les agents économiques, soit les consommateurs, les entrepreneurs et les gouvernements, n'ont pas à ce jour les liquidités disponibles pour faire rebondir l'activité économique. Ainsi, après une chute d'environ 1 % du P.I.B. réel en 1991, ce n'est qu'en 1992 que l'économie reviendrait à la croissance de 1989, période d'avant la récession. La reprise québécoise sera toutefois plus lente qu'en Ontario. Cela s'explique, en partie, par le fait que le gouvernement ontarien a mis en place des politiques fiscales expansionnistes.

La reprise sur le marché du travail sera encore plus modérée. Le maintien d'un taux de chômage avoisinant les 12 % devrait se poursuivre en 1991 et 1992. Ce n'est qu'en 1993 que la situation devrait s'améliorer. Le grand défi des années à venir pour le Québec portera sur une diminution substantielle du taux de chômage. La productivité et la formation de la main-d'oeuvre seront parmi les éléments déterminants.

5. L'annexe D indique comment calculer ces deux indicateurs.

**Figure 5**  
**Évolution de la rémunération nominale par salarié, de la productivité et du coût unitaire de main-d'oeuvre, au Québec, de 1986 à 1992 (en %)**



### 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 cinq organismes: la Banque Nationale du Canada (B.N.C.), 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 de ces organismes dans le but de dégager 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 des contextes canadien et américain.

La majorité des indicateurs présente la croissance en termes réels, l'effet de la croissance des prix ayant été éliminé. Pour calculer la croissance réelle de ces indicateurs économiques du Québec, l'Institut a utilisé l'indice de déflation canadien relié à chacun d'eux, à l'exception du P.I.B. Pour ce dernier, c'est l'indice de déflation du P.I.B. québécois qui a été employé. La valeur réelle et la valeur en prix constants sont des notions équivalentes.

## CHAPITRE II. Les tendances salariales

Ce chapitre présente l'évolution salariale pour l'ensemble du marché du travail québécois puis met un accent particulier sur celle des secteurs A.S.Q. syndiqué et non syndiqué et du secteur public. En ce qui concerne les A.S.Q. syndiqués, l'analyse est aussi présentée selon que ces derniers appartiennent au secteur privé ou au secteur «autre public». Les tendances salariales du secteur A.S.Q. et de ses segments sont comparées avec celles du secteur public.

### 1. Les tendances salariales pour l'ensemble du marché du travail

L'I.R.I.R. utilise la rémunération horaire moyenne à pondération fixe (R.H.M.)<sup>6</sup> pour étudier la croissance salariale de l'ensemble du marché du travail québécois. Cet indicateur est obtenu à partir de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail de Statistique Canada. Il fait abstraction de toute modification dans la composition de l'emploi selon les différentes branches d'activité économique et régions et il prend en compte les variations de la durée de la semaine de travail.

Comme le montre la figure 6, la croissance nominale des salaires sur une base annuelle s'est maintenue à un niveau inférieur à 5 % de 1984 à 1989<sup>7</sup>, et ce, dans un contexte d'expansion économique. Cependant pour l'année 1990 et les deux premiers trimestres de 1991, cette progression s'est située aux alentours de 6 %.

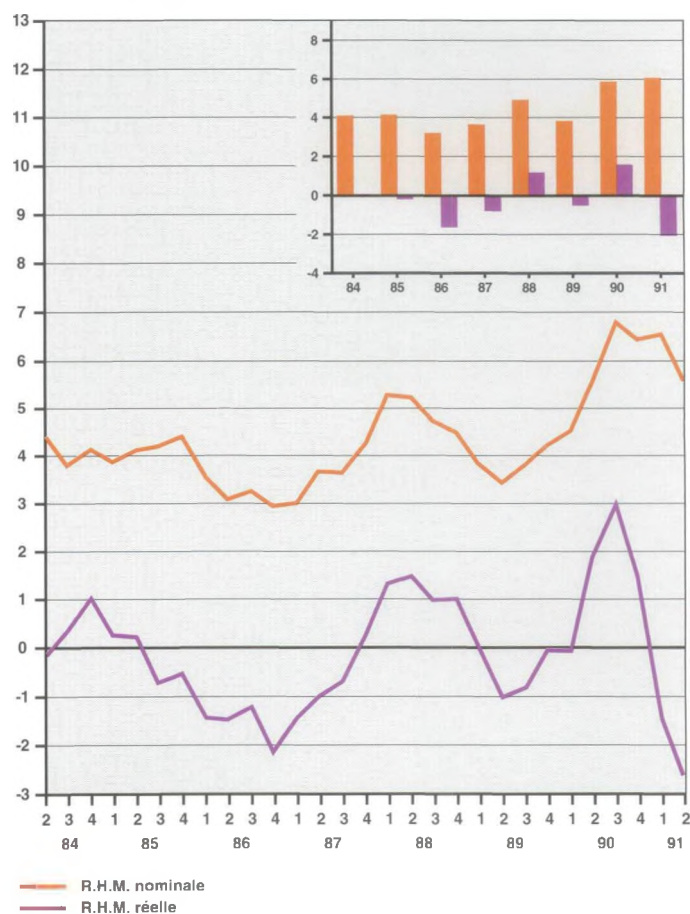
En examinant les résultats relatifs à la croissance nominale des salaires sur une base trimestrielle, une légère progression salariale est constatée en 1987. Cette augmentation des salaires passe alors d'environ 3 % au début de 1987 à un peu plus de 5 % aux deux premiers trimestres de 1988. Les salaires nominaux diminuent de nouveau à partir du troisième trimestre de 1988. Au début de la récession, soit au printemps 1990, la hausse des salaires s'accélère et dépasse 6 %, le plus haut niveau atteint depuis 1984. Cette forte progression salariale s'explique en grande partie par les attentes inflationnistes des principaux agents économiques vis-à-vis de l'entrée en vigueur de

la taxe fédérale sur les produits et services (T.P.S.) combinée à la taxe de vente québécoise dont l'assiette fiscale est élargie en regard des biens couverts.

La croissance salariale nominale ne prend pas en compte les effets de l'inflation. La R.H.M. réelle, qui s'obtient en déduisant de la R.H.M. nominale toute variation due à l'inflation, considère pour sa part l'impact de la hausse des prix à la consommation sur la croissance salariale; elle reflète donc le pouvoir d'achat des travailleurs.

La figure 6 montre que l'évolution de la croissance salariale depuis 1984 pour l'ensemble du marché du travail québécois se caractérise par des phases alternatives de diminution et d'augmentation du pouvoir d'achat. Les travailleurs subissent une diminution de leur pouvoir d'achat

**Figure 6**  
Évolution de la rémunération horaire moyenne à pondération fixe, nominale et réelle, au Québec, de 1984 à 1991 (en %)



6. La rémunération horaire moyenne à pondération fixe est un indicateur qui diffère de celui utilisé au chapitre précédent, soit la rémunération hebdomadaire moyenne. Ce dernier indicateur constitue une mesure globale de la croissance de la rémunération dans l'ensemble de l'économie. Il prend en compte toute modification ayant trait à la distribution de l'emploi selon les secteurs d'activité économique, les régions et les catégories professionnelles. Il est donc intéressant d'utiliser cet indicateur dans une analyse économique pour mesurer la croissance de la masse salariale. Cependant, dans un contexte d'évolution salariale, l'I.R.I.R. privilégie l'utilisation de la R.H.M. à pondération fixe puisque cet indicateur isole mieux les effets qui sont attribuables à une croissance salariale.

7. Les données relatives à la R.H.M. à pondération fixe ne sont pas disponibles pour les années antérieures à 1984.



à partir du troisième trimestre de 1985 jusqu'au milieu de l'année 1987. Ils obtiennent en 1988 une croissance salariale supérieure d'environ un point de pourcentage à l'indice des prix à la consommation. Les salariés québécois connaissent de nouveau en 1989 une légère baisse de leur pouvoir d'achat. La R.H.M. réelle a atteint son niveau le plus élevé depuis 1984, soit 3 %, au troisième trimestre de 1990. L'inflation étant devenue plus robuste depuis le premier trimestre de 1991 suite au relèvement des taxes provinciales et locales (en sus de la T.P.S. et des prix réglementés), le pouvoir d'achat des travailleurs s'est détérioré. Il enregistre ainsi une baisse de 2,6 % au deuxième trimestre. À ce moment, la R.H.M. réelle atteint son niveau le plus bas depuis 1984.

## 2. Les tendances salariales pour les salariés syndiqués

L'analyse du marché du travail syndiqué s'effectue en deux volets. Le premier volet consiste à étudier les décisions récentes et ce, à partir des derniers règlements salariaux survenus sur le marché. Dans ce cas-ci, le critère de sélection des données est la date de signature des conventions collectives et la croissance salariale est calculée pour la durée complète de la convention. Le deuxième volet de l'analyse se penche sur l'évolution des clauses salariales en vigueur pour les employés syndiqués. Le critère de sélection des données est ici la période d'application des clauses salariales. Cela permet de regrouper l'ensemble des taux d'augmentation consentis pour une période précise; le moment où les conventions sont conclues n'est donc pas important.

L'analyse basée sur la date de signature des conventions collectives est réalisée à partir de deux indicateurs, soit l'indicateur des taux et l'indicateur des gains, qui donnent de l'information sur les résultats des dernières négociations. L'indicateur des taux permet de connaître uniquement la progression des structures salariales parce qu'il ne tient pas compte de la séquence temporelle des augmentations de salaire. Il se base sur l'emploi de la classe salariale inférieure, soit celui le moins bien rémunéré, en retenant le taux de salaire du travailleur permanent pleinement qualifié et en excluant tout montant forfaitaire. Contrairement à l'indicateur des taux, l'indicateur des gains considère la distribution temporelle des augmentations salariales. Il se rapproche plus des gains effectifs des employés syndiqués. Le calcul est basé sur la classe d'emploi modale, c'est-à-dire celle qui regroupe le plus grand nombre de salariés, et il inclut les montants forfaitaires.

Le troisième indicateur utilisé pour l'étude de l'évolution de la rémunération sur le marché du travail syndiqué est celui des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur. L'augmentation salariale correspondant à l'emploi modal de chacune des conventions collectives en vigueur en 1991 est ici considérée pour obtenir le taux de l'ensemble des clauses salariales.

Comme le montre le tableau 4, les conventions collectives signées durant le premier semestre de 1991 prévoient, selon la méthode des taux, une augmentation annuelle moyenne de 7,4 % pour le secteur public et ce, pour la durée complète de ces conventions collectives. Il s'agit de l'augmentation salariale la plus importante en

**Tableau 4**  
**Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les**  
**salariés syndiqués, de 1987 à 1991 (en %)**

		Public	A.S.Q.	A.S.Q.	A.S.Q.
		Augmentations générales sans relativités salariales <sup>a</sup>	Augmentations générales et relativités salariales <sup>a</sup>	privé	«autre public»
<b>Indicateur<sup>a</sup> des taux</b> (conventions collectives nouvellement signées)	1987		4,2	4,2	4,3
	1988		4,1	4,4	4,2
	1989	4,7	6,0	4,8	5,0
	1990	4,7	5,5	5,0	5,2
	1991 <sup>b</sup>	5,1 <sup>f</sup>	7,4	4,9	5,1
<b>Indicateur<sup>a</sup> des gains</b> (conventions collectives nouvellement signées)	1987		4,0	4,1	3,9
	1988		4,0	4,3	4,3
	1989	4,7	5,8	4,7	4,7
	1990	4,7	5,3	5,1	5,1
	1991 <sup>b</sup>	5,4 <sup>f</sup>	6,4	4,9	4,9
<b>Indicateur<sup>c</sup> des taux</b> <b>d'augmentation</b> <b>des clauses salariales</b> <b>en vigueur<sup>d</sup></b>	1987		4,0	3,9	3,9
	1988		4,8	4,4	4,5
	1989	4,0	4,1	4,4	4,3
	1990	5,13	6,9	4,9	4,9
	1991 <sup>b</sup>	6,0 <sup>g</sup>	7,6	5,0	4,9

<sup>a</sup> Taux annuel moyen d'augmentation pour la durée de la convention.

<sup>b</sup> Correspond au premier semestre de 1991 (données préliminaires).

<sup>c</sup> Taux d'augmentation annuel des clauses salariales en vigueur pour l'année observée.

<sup>d</sup> La méthodologie du C.R.S.M.T. échelonne sa période de référence de décembre à novembre de l'année suivante. Les salaires du secteur public s'appliquant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une même année, les taux observés sont donc légèrement différents des taux connus. Les taux indiqués dans la première colonne relative au secteur public s'appliquent du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

<sup>e</sup> Le terme «relativités salariales» comprend ici tous les autres ajustements salariaux appliqués durant la période visée.

<sup>f</sup> Ce taux d'augmentation diffère des taux de 1989 et 1990, en raison du fait que la convention collective des professionnels du gouvernement n'est que d'une durée de deux ans plutôt que trois comme pour la majorité des autres conventions collectives du secteur public.

<sup>g</sup> L'augmentation économique est de 5 % en 1991. Cependant, en raison de la méthodologie utilisée, qui considère le forfaitaire de 1 % du 1<sup>er</sup> juillet 1991, le taux d'augmentation générale passe à 6 %.

1991 parmi tous les secteurs considérés. Deux conventions collectives seulement ont été signées dans le secteur public durant cette période, soit celle des professionnels du gouvernement du Québec ainsi que celle de l'Association des professionnels de collèges du Québec. Ce calcul prend en compte l'emploi de la classe inférieure, soit le moins bien rémunéré, qui est celui de «Bibliothécaire», pour les deux conventions. Le résultat de 7,4 % s'explique en partie par le fait que ce corps d'emploi a bénéficié de rajustements liés aux relativités salariales. Ces correctifs correspondent en 1990 et 1991 à 2,5 % pour le «Bibliothécaire» de la fonction publique, alors que celui des collèges bénéficie d'un seul rajustement équivalant à 0,82 % en 1990. Il faut rappeler que, dans le secteur public, les taux d'augmentation économique ont été de 5,13 % en 1990 et 5 % en 1991. Le forfaitaire de 1 % que les employés de l'État ont

reçu le 1<sup>er</sup> juillet 1991 n'est pas pris en compte dans le calcul de cet indicateur. L'indicateur des taux présente une valeur plus élevée dans le secteur public à partir de 1989 alors qu'il se situait à 4,2 % en 1987 et 4,1 % en 1988. Il faut mentionner à cet égard que dans le cadre des conventions collectives signées en 1989, des rajustements de relativités salariales ont été intégrés aux échelles de traitement de 1990 et 1991 pour certains corps d'emploi. C'est ainsi qu'à partir de 1989, les taux annuels moyens d'augmentation calculés pour la durée des conventions reflètent l'application de cette politique salariale. L'I.R.I.R. a de plus effectué le calcul de l'indicateur des taux pour les conventions collectives du secteur public en n'y incluant que les augmentations générales (excluant le forfaitaire). Le taux obtenu est de 4,7 % pour les conventions collectives signées en 1989 et 1990 et de 5,1 % pour celles signées au premier semestre de 1991.

Le secteur A.S.Q. «autre public» est le seul secteur où l'indicateur des taux pour les conventions collectives nouvellement signées diminue assez fortement, passant de 5,2 % en 1990 à 4,2 % en 1991. Ce résultat s'explique en partie par la faible augmentation salariale observée pour la société Sidbec-Dosco inc., soit 1,5 %, ainsi que par celle de 4,5 % accordée aux travailleurs de la Société des alcools du Québec<sup>8</sup>.

La croissance salariale de l'ensemble des A.S.Q. demeure en 1991 similaire à celle de l'année précédente et s'établit à 4,9 %. Ce résultat est influencé par celui du secteur A.S.Q. privé qui est également semblable pour ces deux années; ce secteur regroupe 75 % de l'ensemble des effectifs du secteur A.S.Q. Depuis 1989, la progression de l'indicateur est plus importante pour le secteur public comparativement aux secteurs A.S.Q. privé et «autre public».

Le tableau 4 indique également que l'indicateur des gains en 1991 correspond à un taux annuel moyen d'augmentation de 6,4 % pour le secteur public, ce qui représente le taux le plus élevé par rapport aux autres secteurs. Le calcul de cet indicateur est également obtenu à partir des conventions collectives signées au premier semestre de 1991. Cependant, contrairement à l'indicateur précédent, l'emploi de la classe modale est considéré, soit celui qui regroupe le plus grand nombre d'effectifs. Il s'agit de

8. Ces deux sociétés regroupent près de 40% de l'ensemble des effectifs faisant partie des conventions collectives du secteur «autre public» signées au premier semestre de 1991.

l'«Agent de recherche et de planification socio-économique» pour les professionnels du gouvernement du Québec et du «Conseiller en orientation» pour les professionnels des collèges<sup>9</sup>. Les salariés de ces deux corps d'emploi ont obtenu des augmentations salariales plus importantes en 1990 qu'en 1991. Cela s'explique par l'application en 1990 d'un rajustement lié aux relativités salariales équivalant à 1,87 % pour l'«Agent de recherche et de planification socio-économique» et à 0,72 % pour le «Conseiller en orientation» alors qu'en 1991, ces corps d'emploi n'ont bénéficié que de l'augmentation économique et du forfaitaire. Les augmentations salariales accordées à l'«Agent de recherche et de planification socio-économique» ont un impact sur le calcul de l'indicateur puisque la convention collective le concernant regroupe la majorité des effectifs. L'I.R.I.R. a également effectué le calcul de l'indicateur des gains en n'y incluant que les augmentations générales et le forfaitaire. Le taux obtenu est de 4,7 % pour les conventions collectives signées en 1989 et 1990 et de 5,4 % pour celles signées au premier semestre de 1991.

Les taux annuels moyens d'augmentation (indicateur des gains) pour les conventions collectives signées au cours du premier semestre de 1991 des secteurs A.S.Q. privé et «autre public» sont respectivement de 4,9 % et 5,0 %. Ces résultats sont similaires à celui de l'ensemble des A.S.Q. qui affiche un taux de 4,9 %. Pour les années 1989 et 1991, la progression a été plus importante dans le secteur public comparativement aux autres secteurs. Les raisons énumérées plus tôt en sont la cause. La croissance salariale du secteur public se rapproche de celle du secteur A.S.Q. en 1990; les taux d'augmentation sont respectivement de 5,3 % et 5,1 %. Cependant, si l'indicateur ne prend pas en compte les ajustements dus aux relativités salariales ou autres, le taux d'augmentation du secteur public (4,7 %) devient inférieur à celui du secteur A.S.Q. Il est à noter que la croissance salariale calculée par la méthode des gains s'est avérée identique dans les secteurs A.S.Q. et privé depuis 1988 parce que la majorité des effectifs de l'ensemble des A.S.Q. se retrouve chaque année au sein du secteur A.S.Q. privé.

En 1991, l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur dans le

secteur public, qui s'établit à 7,6 %, présente une croissance plus importante que pour les années précédentes. Comme cela a déjà été mentionné, l'augmentation octroyée a été de 5 % et les employés du secteur public ont de plus bénéficié d'un forfaitaire de 1 % le 1<sup>er</sup> juillet 1991, portant leur augmentation à 6 %. La différence entre cette augmentation et le taux obtenu pour le secteur public, soit 7,6 %, s'explique par les rajustements liés aux relativités salariales et autres appliqués aux emplois de la classe modale. Ces correctifs ne s'appliquent cependant que dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux, les emplois modaux des sous-secteurs de l'éducation et de la fonction publique n'ayant obtenu que l'augmentation économique de 5 % et le forfaitaire de 1 %<sup>10</sup>. La croissance moyenne des clauses salariales en vigueur en 1991 dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux pour les emplois modaux est de 8,9 %. Plusieurs corps d'emploi de ce sous-secteur ont bénéficié d'un correctif lié aux relativités salariales équivalant à 2,5 % en 1991, entre autres les préposés aux bénéficiaires, les infirmières, les technologistes médicaux et les techniciens en radio-diagnostique. Les infirmières ont de plus profité d'un rattrapage sous forme de forfaitaire, soit 2,7 % à l'échelon maximum, en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1991. Leur taux moyen d'augmentation pour 1991 est donc de 11,2 %, ce qui constitue le taux le plus élevé dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux. Ce résultat a un impact sur le taux moyen du sous-secteur puisque ce corps d'emploi regroupe 21 % de l'ensemble des effectifs de la santé et des services sociaux.

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur affiche un écart en faveur du secteur public par rapport aux A.S.Q. et ses segments en 1990 et 1991. Cet écart est particulièrement important en 1991 puisqu'il atteint 2,6 %. Il faut noter que les employés du secteur public ont bénéficié en 1991 d'une augmentation économique supérieure à celle accordée aux autres salariés québécois lorsque le montant forfaitaire est pris en compte, en plus d'avoir profité, dans certains cas, de correctifs liés aux relativités salariales et autres. L'augmentation dans le secteur public se rapproche de celle accordée dans les autres secteurs pour les années 1987, 1988 et 1989. Quant aux secteurs A.S.Q. privé et «autre public», la croissance des

9. L'I.R.I.R. a effectué le calcul du taux annuel d'augmentation correspondant à ces deux emplois modaux pour la méthode des taux. L'indicateur obtenu se chiffre à 5,9%. La différence entre les deux indicateurs s'explique en partie par le fait que l'indicateur des taux ne considère pas les montants forfaitaires alors que l'indicateur des gains les inclut.

10. Il faut toutefois noter qu'en ce qui concerne le sous-secteur de l'éducation, le corps d'emploi «Secrétaire d'école» a bénéficié d'un rajustement lié aux relativités salariales de 2,5%. Cependant, ce résultat n'a aucun impact sur le taux moyen obtenu pour le sous-secteur puisque les effectifs concernés ne représentent que 0,08% de l'ensemble.

clauses salariales en vigueur est sensiblement la même, soit 4,9 % et 5,1 %. Ces résultats sont par ailleurs identiques à ceux de 1990.

Le taux moyen d'augmentation salariale accordé à l'ensemble des travailleurs du secteur public sera moins élevé en 1992 comparative-ment aux hausses salariales consenties au cours des dernières années. En effet, les conventions collectives expirant le 31 décembre 1991 ont été prolongées en avril dernier. Cette prolongation se traduira par un gel des salaires d'une durée de six mois, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1992, suivi d'une augmentation salariale de 3 % le 1<sup>er</sup> juillet de cette même année. Il faut aussi mentionner que l'application du forfaitaire du 1<sup>er</sup> juillet 1991 se poursuivra jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

### 3. Les tendances salariales pour les salariés non syndiqués

L'analyse de la croissance salariale pour les employés non syndiqués s'effectue à partir de données tirées de différentes enquêtes de planification salariale<sup>11</sup>. Comme le montre le tableau 5, une légère croissance est observée de 1987 à 1990, tant pour l'augmentation de base octroyée aux salariés (échelles salariales), qu'au niveau de l'enveloppe des salaires versés qui regroupe toute hausse salariale provenant de révisions d'échelles et d'ajustements individuels (rendement, bonis, forfaitaires, etc.). Toutefois, les taux d'augmentation observés en 1991 indiquent un fléchissement par rapport à ceux de l'année précédente, à la fois pour les échelles salariales et les salaires versés. Ces taux se situent entre 4,2 % et 4,6 % pour les échelles salariales et entre 4,8 % et 5,3 % pour les salaires versés. Ce résultat peut s'expliquer en partie par l'incertitude causée par la détérioration de la situation économique en 1990 et la lenteur de la reprise en 1991. Il faut mentionner aussi que les augmentations des échelles salariales et des salaires versés observées en 1991 ont été légèrement inférieures aux prévisions initiales.

Le climat économique actuel laisse présager pour 1992 des augmentations salariales encore un peu plus faibles que celles consenties en 1991 pour les salariés québécois non syndiqués. En effet, les prévisions concernant la croissance des taux relatifs aux échelles salariales se situent entre 3,8 % et 4,3 % alors que les prévisions se rapportant à l'augmentation des salaires versés varient entre 4,5 % et 5,1 %. Les données des enquêtes de planification salariale ont été recueillies durant la période estivale. Étant donné le climat d'incertitude créé

11. Il faut toutefois noter que les données fournies par les enquêtes de planification salariale proviennent d'un bassin de répondants qui n'est pas nécessairement représentatif de l'ensemble du marché du travail.

**Tableau 5**

**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 1992 (en %)**

	1987	Taux observés		1990	Taux prévus en 1990 pour 1991	Taux observés	Taux prévus en
		1988	1989			1991	1991 pour 1992
Échelles salariales	3,7-4,5	4,2-4,6	4,7-4,8	5,0-5,0	4,8-4,9	4,2-4,6	3,8-4,3
Salaires versés	4,8-5,0	4,9-5,4	5,3-5,7	5,4-5,9	5,4-5,7	4,8-5,3	4,5-5,1

par la conjoncture économique, il n'est pas exclu que les taux observés pour 1992 soient plus bas que ceux prévus.

L'analyse des tendances salariales pour 1991 démontre que les salariés syndiqués ont bénéficié d'une croissance salariale légèrement plus élevée que celle des travailleurs non syndiqués. En effet, les clauses salariales en vigueur en 1991 pour l'ensemble des A.S.Q. syndiqués montrent que ces travailleurs ont obtenu une augmentation salariale moyenne de 5,0 % comparativement à une hausse des échelles salariales d'environ 4,4 % pour les salariés non syndiqués. Quant au taux annuel moyen d'augmentation salariale du secteur public, soit 7,6 %, il est supérieur d'environ 3 points de pourcentage à la hausse accordée aux travailleurs non syndiqués.

L'analyse des prévisions salariales pour 1992 démontre que l'ensemble des salariés non syndiqués devrait obtenir une augmentation salariale d'environ 4,0 % alors que les travailleurs syndiqués du secteur public québécois feront face à un gel de leur salaire pour les six premiers mois de 1992, suivi d'une hausse salariale de 3 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet de cette même année. Il faut aussi mentionner que l'application du forfaitaire de 1 % du 1<sup>er</sup> juillet 1991 dans le secteur public se poursuivra jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.



## Les sources et la méthodologie

Les tendances salariales sont dégagées de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (E.E.R.H.)<sup>12</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 horaire moyenne à pondération fixe, construit par Statistique Canada, est utilisé. La R.H.M. à pondération fixe permet d'éliminer les variations dans la rémunération dues à des mouvements dans la distribution de l'emploi entre différents secteurs d'activité économique et les différentes régions. Elle est ainsi appelée parce qu'elle utilise des poids fixes pour les branches d'activité, les régions ainsi que pour les employés et salariés rémunérés à l'heure. Les variations dans la distribution de l'emploi dues à des mouvements entre différentes catégories professionnelles ne sont cependant pas éliminées. Il faut mentionner que cet indice n'est pas exhaustif car il exclut l'agriculture, la pêche et le piégeage, les services domestiques privés, les organisations religieuses et les forces armées, la rémunération pour le temps supplémentaire ainsi que le revenu du travail versé sous forme de commissions, de taux à la pièce et l'équivalent.

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, ces conventions couvrent, pour la période de 1986 à 1988, les conventions sous juridiction provinciale et, depuis 1989, les conventions sous juridictions provinciale et fédérale.

L'Institut a retenu trois indicateurs pour analyser les tendances du marché du travail syndiqué. Deux d'entre eux, soit l'indicateur des gains et l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, sont calculés à partir de la classe modale, celle qui regroupe le plus grand nombre de salariés. L'indicateur des taux pour les conventions collectives nouvellement signées est calculé à partir de la classe d'emploi inférieure, soit la moins bien rémunérée. Le calcul de ces trois indicateurs se fait à partir du maximum des échelles salariales lorsqu'elles existent, ou du taux unique.

L'indicateur des taux et l'indicateur des gains sont compilés pour les conventions collectives signées

durant l'année pour laquelle un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention. En général, les clauses salariales des conventions collectives consentent des augmentations différentes pour chaque année d'application; c'est pourquoi deux méthodes de calcul sont utilisées: la méthode des gains et celle des taux.

L'indicateur des taux, en ne comparant que le salaire obtenu à la fin de la convention nouvellement signée à celui de la fin de la convention précédente, reflète l'évolution des structures salariales. L'indicateur des gains permet de considérer dans le calcul des taux d'augmentation le moment où les augmentations salariales sont consenties. 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 que l'indicateur des taux.

Le troisième indicateur, celui des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, représente pour une année précise l'augmentation des taux de salaire pour les travailleurs syndiqués. En effet, il mesure pour une année donnée les taux d'augmentation des échelles salariales attribués par les conventions collectives en vigueur. Il s'agit de l'indicateur qui se rapproche le plus des augmentations d'échelles relevées par les enquêtes de planification salariale.

Les enquêtes de planification salariale disponibles au moment de la rédaction de la deuxième partie du Septième 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 non syndiqués. Toutefois ces enquêtes, de par leur nature, ne peuvent être considérées comme statistiquement représentatives de l'ensemble des travailleurs non syndiqués.

Les données présentées indiquent les augmentations des échelles et des enveloppes de salaires versés de 1987 à 1991. Les augmentations prévues pour 1991 et 1992 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 le plus élevé.

12. *Emploi, gains et durée du travail*, Statistique Canada, catalogue 72-002.



## CONCLUSION GÉNÉRALE

Au deuxième trimestre de 1991, l'économie québécoise affichait une croissance réelle positive du P.I.B. par rapport au trimestre précédent et cela confirmait que le Québec s'engageait sur la voie de la reprise. Contrairement à la récession de 1981-1982, le rattrapage s'effectuera sur plusieurs trimestres. Trois aspects majeurs expliquent la lenteur et la fragilité de cette reprise.

En premier lieu, les consommateurs n'ont pas en main les liquidités pour stimuler l'activité économique. Faisant face en 1991 à un niveau record d'endettement et avec en plus un faible taux d'épargne, les consommateurs ne contribueront à la relance de l'activité économique qu'en 1992.

En second lieu, la récession a affecté grandement la rentabilité des entreprises. Le nombre important de faillites, l'appréciation du dollar canadien et la baisse des profits font en sorte que les entreprises ont remis à plus tard leurs dépenses d'investissement. De plus, il n'est pas assuré qu'en 1992 les investissements puissent retrouver le niveau qu'ils avaient lors des dernières années.

En dernier lieu, les gouvernements canadien et québécois n'ont pas joué leur rôle de stabilisateur économique. Ils ont plutôt joué un rôle contraire puisque ces deux paliers gouvernementaux ont, lors de leur dernier budget, adopté des mesures fiscales restrictives. L'entrée en vigueur de plusieurs taxes indirectes a plutôt freiné l'activité économique.

Cette lenteur de la reprise sera, comme à l'habitude, encore plus importante sur le marché du travail. De fait, un taux de chômage québécois inférieur à 11 % n'est pas prévu avant 1993. Le taux de chômage demeurera en 1991 et 1992 aux alentours de 12 %. La création d'emplois ne sera pas assez importante pour faire baisser le nombre de chômeurs. La forte diminution de l'emploi en raison de la récession rend les gains de productivité positifs pour les deux premiers trimestres de 1991. Les gains de productivité ont réduit la croissance du coût unitaire de main-d'œuvre pour le deuxième trimestre de 1991.

L'analyse de l'évolution salariale pour l'ensemble des travailleurs québécois révèle que la R.H.M. s'est maintenue à un niveau inférieur à 5 % jusqu'en 1989, pour se situer à environ 6 % pour 1990 et 1991. La croissance réelle des salaires s'est cependant détériorée durant le premier semestre de 1991 puisque la R.H.M. réelle à pondération fixe, un indicateur du pouvoir d'achat des salariés, affiche une baisse de 2,6 % au deuxième trimestre.

La croissance salariale des travailleurs syndiqués est plus importante dans le secteur public comparativement au secteur A.S.Q. Les résultats plus élevés obtenus en 1991 pour le secteur public selon les diverses mesures sont attribuables en grande partie à la politique de l'État ayant trait aux relativités salariales. En effet, pour les six premiers mois de 1991, le taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur dans le secteur public est de 7,6 % alors que le secteur A.S.Q. affiche un taux de 5,0 %. Il faut rappeler qu'en 1990 et 1991, les taux d'augmentation économique octroyés aux salariés du secteur public ont été respectivement de 5,13 % et 5,0 %. À cela s'ajoute le 1<sup>er</sup> juillet 1991 un forfaitaire de 1,0 % pour l'ensemble des travailleurs de l'État.

Pour les salariés non syndiqués, les résultats provenant des enquêtes de planification salariale prévoient en 1992 des taux d'augmentation légèrement plus faibles par rapport à ceux des années précédentes, soit environ 4,0 % pour les échelles salariales et 4,8 % pour les salaires versés. Le principal constat se dégageant de l'analyse sur les tendances salariales est qu'en 1992 les augmentations salariales seront probablement plus faibles dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q., reflétant ainsi la décision gouvernementale récente du gel salarial pour une période de six mois. Cependant, l'incertitude engendrée par un contexte de reprise économique plutôt fragile pourrait réduire les taux prévus pour les autres salariés québécois.



# ANNEXE A

## Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1985 à 1991

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	T1	1991 <sup>a</sup> T2	T3
<b>Taux de croissance</b>									
I.P.C. (1986 = 100)	4,0	4,2	4,4	4,0	5,0	4,8	6,5	6,2	5,7
<b>Taux de croissance réelle</b> dollars constants de 1986									
P.I.B.	4,8	3,3	4,2	4,7	2,5	0,5	-2,8	-1,5	—
Consommation	5,2	4,4	4,4	4,1	3,2	1,3	-2,7	-0,1	—
Revenu personnel disponible	3,3	1,4	2,9	5,2	4,6	1,2	-2,3	0,8	—
Investissement	8,7	4,2	9,7	15,9	6,0	-3,2	-6,9	-4,2	—
Dépenses courantes des gouvernements en biens et services	3,2	1,6	1,7	4,0	2,9	3,1	1,6	3,4	—
<b>Niveau</b>									
Taux d'épargne (%)	13,1	10,5	9,1	9,8	10,4	10,1	10,8	10,2	—
Taux d'intérêt (%) (Bons du trésor 90 jours)	9,56	9,16	8,39	9,66	12,21	13,03	10,19	9,07	8,55
Mises en chantier (en milliers)	164	197	244	221	216	183	96	152	164
Taux de change (dollar canadien en cents américains)	73,21	71,99	75,41	81,23	84,46	85,69	86,51	87,03	87,57

<sup>a</sup> Les taux de croissance trimestrielle sont calculés à partir du trimestre correspondant de l'année précédente.  
Source: Conference Board du Canada.

# ANNEXE B

## Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 1991 et 1992

	<b>B.N.C.</b> (Septembre 1991)		<b>B.R.C.</b> (Septembre 1991)		<b>C.B.C.</b> (Septembre 1991)		<b>D.R.I.</b> (Septembre 1991)		<b>C.C.P.E.D.Q.</b> (Septembre 1991)	
	1991	1992	1991	1992	1991	1992	1991	1992	1991	1992
<b>Taux de croissance</b>										
I.P.C. (1986 = 100)	6,0	3,9	6,0	3,5	5,9	3,8	5,7	2,8	5,9	3,9
<b>Taux de croissance réelle</b>										
P.I.B.	-1,0	3,2	-1,0	3,0	-0,8	4,3	-0,7	4,2	-1,1	2,8
Consommation	-1,4	2,8	-0,4	3,0	-0,4	3,2	-0,7	2,5	-0,7	2,4
Revenu personnel disponible	-0,1	2,0	1,2	2,3	-0,8	3,1	-0,6	4,5	0,0	2,4
Investissements des entreprises <sup>a</sup>	-5,5	2,0	-4,1	-1,0	-2,1	6,0	-6,2	7,6	-3,1	4,2
<b>Niveau</b>										
Taux d'intérêt (%) (Bons du trésor 90 jours)	9,00	7,75	9,22	8,16	9,14	8,76	9,16	8,71	8,97	8,23
Mises en chantier (milliers)	149	175	151	190	149	191	147	194	145	174
Taux de change (dollar canadien en cents américains)	86,80	86,5	87,30	87,60	87,34	87,41	87,03	85,89	87,04	84,75
Emploi (%)	-1,5	1,5	-1,7	1,7	-1,7	1,6	-1,8	1,9	-1,9	0,9
Taux de chômage (%)	10,3	9,7	10,4	10,2	10,3	10,1	10,5	10,2	10,5	10,3
Croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne										
- nominale (%)		-	5,7	4,3	4,6	4,7	5,7	3,8	5,4	4,0
- réelle (%)		-	-0,3	0,8	-1,3	0,9	0,0	1,0	-0,5	0,1

B.N.C.: Banque Nationale du Canada, 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.

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

## ANNEXE C

### Évolution du marché du travail au Québec, en Ontario et au Canada, de 1982 à 1991 (en %)

	QUÉBEC				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	-0,4	11,2	2,4	3,6	-0,7
1985	11,8	2,8	3,7	-0,6	8,0	3,3	5,0	0,9	10,5	2,6	3,6	-0,4
1986	11,0	2,1	3,6	-1,2	6,9	3,4	4,4	-0,1	9,5	2,8	3,4	-0,8
1987	10,3	3,3	4,4	0,0	6,1	3,6	4,9	-0,1	8,8	2,9	4,1	-0,3
1988	9,4	2,8	4,3	0,6	5,0	3,7	5,3	0,6	7,8	3,2	4,4	0,4
1989	9,3	1,0	5,4	1,1	5,1	1,8	6,5	0,7	7,5	2,0	5,3	0,3
1990	10,1	0,8	4,8	0,6	6,3	-0,2	6,8	2,0	8,1	0,7	5,8	1,0
1991 T1	12,2	-2,8	5,1	-2,9	9,3	-4,4	6,5	1,2	10,1	-2,3	6,2	-0,2
1991 T2	11,8	-2,9	3,1	-5,1	9,8	-3,7	5,4	0,1	10,3	-2,1	3,4	-2,9
1991 T3	12,0	-2,5	—	—	9,7	-2,8	—	—	10,4	-1,8	—	—

## ANNEXE D

### Calculs de la croissance de la productivité et du coût unitaire de main-d'oeuvre, au Québec, de 1982 à 1992

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991 T1	1991 T2	1991 <sup>a</sup>	1992 <sup>a</sup>
Croissance du P.I.B. réel	-5,4	2,5	6,9	2,6	2,9	5,0	4,8	2,1	-0,2	-2,5	-1,3	-0,6	2,8
moins													
Croissance de l'emploi	-5,4	1,6	2,9	2,8	2,1	3,3	2,8	1,0	0,8	-2,8	-2,9	-2,0	1,0
égale													
Croissance de la productivité	0,0	0,9	4,0	-0,2	0,8	1,7	2,0	1,1	-1,0	0,3	1,6	1,4	1,8
Croissance nominale de la rémunération par salarié	10,3	1,9	4,9	3,6	4,0	5,9	5,0	5,2	5,3	6,8	4,7	4,8	3,9
moins													
Croissance de la productivité	0,0	0,9	4,0	-0,2	0,8	1,7	2,0	1,1	-1,0	0,3	1,6	1,4	1,8
égale													
Croissance du coût unitaire de main-d'oeuvre	10,3	1,0	0,9	3,8	3,2	4,2	3,0	4,1	6,3	6,5	3,1	3,4	2,1

<sup>a</sup> Prévisions du Conference Board du Canada, 18 octobre 1991.

# APPENDICE

RAPPEL DE LA PREMIÈRE  
PARTIE DU SEPTIÈME  
RAPPORT SUR LES  
CONSTATATIONS DE L'I.R.I.R.





## INTRODUCTION

Contrairement aux autres années, l'Institut publie en 1991 les deux parties de son rapport de constatations à des périodes différentes. Au mois de mai 1991, il publiait la première partie du Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: *état comparé de la rémunération globale des salariés du secteur public et parapublic et des autres salariés québécois*. L'objet du présent appendice est de rappeler les principales constatations de cette publication et ainsi d'offrir, dans le cadre de la deuxième partie, une information traitant de l'état et de l'évolution de la rémunération des salariés québécois. Le lecteur intéressé par plus de détails peut se référer à la première partie du rapport qui présente les constatations officielles de l'Institut quant à l'état comparé de la rémunération globale.

Ce rappel se divise en deux sections. La première présente les principales constatations de la comparaison de la rémunération globale des salariés du secteur public avec celle des autres salariés québécois dans leur ensemble. La deuxième section fait état des principaux résultats de la comparaison entre le secteur public et les différents segments du marché du travail. Pour chacune de ces comparaisons, les constatations se regroupent selon les éléments suivants: les salaires, la rémunération globale ainsi que les avantages sociaux et les conditions de travail. Enfin, ce rappel présente sommairement certains aspects méthodologiques relatifs à la comparaison de la rémunération globale.

## 1. La comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.)

Cette section présente le rappel des principaux constats de la comparaison de la rémunération entre le secteur public et l'ensemble des autres salariés québécois (A.S.Q.). Des résultats sont fournis pour les salaires, la rémunération globale ainsi que les avantages sociaux et les conditions de travail.

### 1.1. Les salaires

Dans le tableau 1, l'indice de 100 pour l'ensemble des emplois repères révèle que les salaires des employés du secteur public sont, en 1990, à parité avec ceux des autres salariés québécois (A.S.Q.)<sup>1</sup>. Ce statut de parité est également noté pour les employés d'entretien et service. La seule catégorie où le secteur public est en avance sur les A.S.Q. est celle des professionnels avec un indice de 95. Les indices des deux autres catégories indiquent un retard du secteur public.

Une comparaison des résultats salariaux de 1990 avec ceux de 1989 permet de constater que le secteur public est passé d'un retard en 1989 à la parité en 1990 pour l'ensemble des emplois repères et pour la catégorie «Employés d'entretien et service». Les trois autres catégories n'ont pas connu de changement de statut et les indices sont restés similaires.

Il faut rappeler que certains employés du secteur public ont obtenu en 1990 des rajuste-

1. Les résultats détaillés selon les emplois repères sont disponibles dans la première partie du Septième rapport.

**Tableau 1**  
**Indices salariaux, en 1989 et 1990, secteurs:**  
**A.S.Q./public (secteur public = 100)**

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. 1990	Indices salariaux	
		1989	1990
Professionnels	11 %	97	95
Techniciens	11 %	102	102
Employés de bureau	50 %	102	101
Employés d'entretien et service	28 %	104	99*
Ensemble des emplois repères	100 %	102	100*

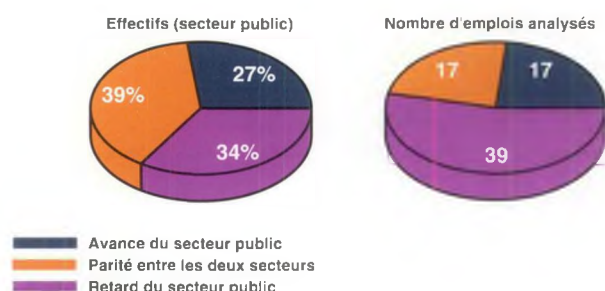
\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

ments salariaux particuliers suite à la révision des relativités internes. Une analyse préliminaire a permis à l'Institut de calculer des taux moyens de rajustement pour les emplois repères visés de même que pour les catégories et l'ensemble des emplois repères. Cette analyse permet d'estimer le taux moyen des rajustements pour l'ensemble des emplois repères à un peu moins de 1 % en 1990.

La figure 1 fait la synthèse des résultats selon les statuts comparatifs en tenant compte des effectifs du secteur public ou du nombre d'emplois repères se retrouvant dans chacun des statuts. Il est constaté que 39 % des effectifs du secteur public couverts par l'étude sont concentrés dans les emplois où les salaires des secteurs public et A.S.Q. sont à parité. Les autres effectifs se répartissent ainsi: 34 % dans les emplois présentant un retard du secteur public et 27 % dans ceux où le secteur public est en avance.

Par ailleurs, la figure révèle que pour 39 des 73 emplois repères (soit 53 %), le secteur public est en retard sur le secteur A.S.Q. quant aux salaires moyens payés. Les deux secteurs sont à parité pour 17 emplois repères et l'avance du secteur public sur les A.S.Q. est confirmée pour le même nombre d'emplois repères.

**Figure 1**  
Statuts comparatifs des salaires, effectifs et nombre d'emplois analysés, secteurs: public et A.S.Q.



En conclusion, il y a parité dans un peu moins du quart des emplois repères mais ceux-ci regroupent 39 % des effectifs du secteur public.

## 1.2. La rémunération globale

L'Institut utilise deux méthodes pour mesurer la rémunération globale: la méthode des déboursés et celle des coûts simulés. Les constata-

**Tableau 2**  
Indices de la rémunération globale, en 1989 et 1990, secteurs: A.S.Q./public (secteur public = 100)

Catégories d'emplois	Méthode des déboursés		Méthode des coûts simulés	
	1989	1990	1989	1990
Professionnels	95	92	93	91
Techniciens	97*	96	96	96
Employés de bureau	98*	97	98	98
Employés d'entretien et service	96	94	99*	95
Ensemble des emplois repères	97	95	97	96

\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

tions relatives à ces deux méthodes sont présentées ci-dessous.

Pour l'ensemble des emplois repères, l'indice de la rémunération globale calculé par la méthode des déboursés révèle, en 1990, une avance de 5 points de pourcentage du secteur public sur le secteur A.S.Q. (voir tableau 2). L'avance du secteur public est également constatée pour toutes les catégories d'emplois. Cependant, elle est plus prononcée pour les professionnels et les employés d'entretien et service. Les résultats de 1989 montrent également une avance du secteur public pour l'ensemble des emplois repères, la valeur de l'indice étant de 97. Le secteur public confirme donc son avance par rapport au secteur A.S.Q. en ce qui concerne la rémunération globale.

Selon la méthode des coûts simulés, l'avance du secteur public sur le plan de la rémunération globale est de 4 points de pourcentage en 1990. Cette avance est similaire à celle constatée en 1989 alors que l'indice de la rémunération globale était de 97.

Le salaire constitue l'élément principal de la rémunération globale; il compte pour environ 70 % de celle-ci. Comme cela a été mentionné, l'indice salarial pour l'ensemble des emplois repères traduit la parité entre les deux secteurs. Le passage de la parité salariale à une avance du secteur public pour la rémunération globale est principalement causé par la prise en compte des heures de présence au travail.

## Les heures régulières de travail

La différence dans les heures de présence au travail entre les deux secteurs est en grande

partie due aux heures régulières de travail plus nombreuses chez les A.S.Q. Elles y sont en effet plus nombreuses pour l'ensemble des emplois repères ainsi que pour toutes les catégories d'emplois. En moyenne, cet écart est de 3 % pour l'ensemble des emplois repères. Les employés du secteur public ont une semaine moyenne de 36,1 heures comparativement à 37,3 pour ceux du secteur A.S.Q. Par ailleurs, l'écart le plus élevé, soit 5 %, se retrouve dans les catégories des professionnels (1,6 heure d'écart par semaine) et des techniciens (1,9 heure d'écart par semaine).

### Les avantages sociaux et les conditions de travail

Selon la méthode des déboursés, le coût à l'employeur pour l'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail est supérieur dans le secteur public à celui constaté dans le secteur A.S.Q., soit respectivement de 33,01 % et 31,86 %. Suivant la méthode des coûts simulés, ces mêmes éléments, qui coûtent 35,81 % du salaire dans le secteur public, en coûteraient 35,23 % si les régimes des A.S.Q. étaient appliqués aux employés du secteur public.

Chaque secteur du marché du travail est plus ou moins généreux selon les éléments considérés. Les constatations plus spécifiques sur les divers éléments des avantages sociaux et des conditions de travail sont présentées dans la section sur les segments du marché du travail.

## 2. La comparaison selon divers segments du marché du travail

Les résultats de la comparaison diffèrent lorsque le marché du travail est segmenté. Cette segmentation peut se traduire de deux façons: d'une part, les secteurs privé et «autre public» et, d'autre part, les secteurs A.S.Q. syndiqué et A.S.Q. non syndiqué.

### 2.1. Les salaires et la rémunération globale

#### Les A.S.Q. des secteurs privé et «autre public»

Sur le plan salarial, le secteur public présente une avance de deux points de pourcentage sur le secteur privé pour l'ensemble des emplois repères, l'indice étant de 98 (voir tableau 3). La figure 2 révèle que le secteur public est en avance pour 24 emplois repères sur 74, ceux-ci représentant 45 % des effectifs. Même si le secteur public est en retard sur un plus grand nombre d'emplois repères (29), ceux-ci ne représentent que 27 % des effectifs appariés. D'autre part, 21 emplois repères sont à parité.

Par ailleurs, le secteur public présente un retard salarial de quatre points de pourcentage sur le secteur «autre public» pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut de retard est assez généralisé. En effet, 55 emplois repères sur 67, soit 82 %, montrent un tel statut et ce, pour 76 % des effectifs.

En ce qui a trait à la rémunération globale, le secteur public détient une avance importante sur le secteur privé. En effet, selon la méthode des déboursés, l'indice est de 89, ce qui signifie que le secteur public offre une rémunération globale supérieure de 11 % à celle du secteur

**Tableau 3**  
**Indices de rémunération, en 1990,**  
**selon les segments du marché du travail**  
(secteur public = 100)

Secteurs	Indices salariaux	Indices de la rémunération globale	
		Déboursés	Coûts simulés
Privé	98	89	92
«Autre public»	104	106	103
Syndiqué	103	101*	98
Non syndiqué	95	86	88

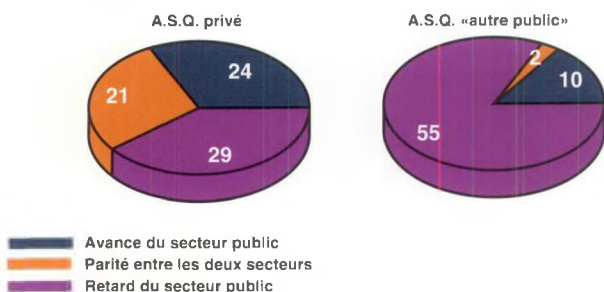
\* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).



privé pour l'ensemble des emplois repères. La méthode des coûts simulés présente, quant à elle, un indice de 92.

La comparaison entre le secteur public et le secteur «autre public» est caractérisée par un retard du secteur public. L'indice de la rémunération globale, calculé par la méthode des déboursés, révèle un retard de 6 points de pourcentage du secteur public. Selon la méthode des coûts simulés, la rémunération globale des salariés du secteur public est en retard de 3 points de pourcentage.

**Figure 2**  
Statuts comparatifs des salaires, nombre d'emplois analysés, secteurs: public, A.S.Q. privé et A.S.Q. «autre public»



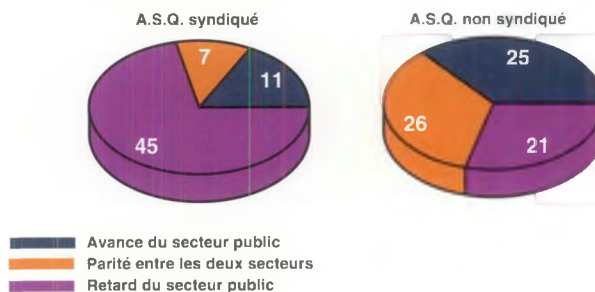
### Les A.S.Q. syndiqués et non syndiqués

Pour l'ensemble des emplois repères, les salaires moyens du secteur public sont en retard sur ceux du secteur A.S.Q. syndiqué par 3 points de pourcentage. Ce statut de retard se manifeste pour 45 emplois repères sur 63; 66 % des effectifs couverts se retrouvent dans ces emplois (voir figure 3).

Les salaires moyens du secteur public sont en avance de 5 points de pourcentage sur ceux du secteur A.S.Q. non syndiqué. Ce statut d'avance ne se présente que pour peu d'emplois analysés. En effet, sur 72 emplois repères, le secteur public est en avance pour 25 emplois, alors que les emplois à parité comptent pour 26 et ceux où le secteur public est en retard pour 21. Par contre, les emplois où le secteur public est en avance regroupent 52 % des effectifs.

Les indices de la rémunération globale révèlent, d'une part, la parité entre le secteur public et le secteur A.S.Q. syndiqué et, d'autre part, une avance du secteur public par rapport au secteur A.S.Q. non syndiqué. Cette avance est de 14

**Figure 3**  
Statuts comparatifs des salaires, nombre d'emplois analysés, secteurs: public, A.S.Q. syndiqué et A.S.Q. non syndiqué



points de pourcentage. Faute de données, les résultats selon la méthode des coûts simulés ne sont pas disponibles pour ces deux secteurs.

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

Cette section présente les principaux constats relatifs aux avantages sociaux et conditions de travail pour les secteurs public, privé et «autre public». Les résultats, calculés selon la méthode des coûts simulés, sont exprimés en pourcentage du salaire. Les différences dans les coûts sont mises en évidence pour l'ensemble des catégories d'emplois. La première partie du Septième rapport comporte une analyse détaillée de ces éléments qui fait ressortir, entre autres, les différences dans les coûts entre les catégories d'emplois.

#### Les regroupements et l'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail

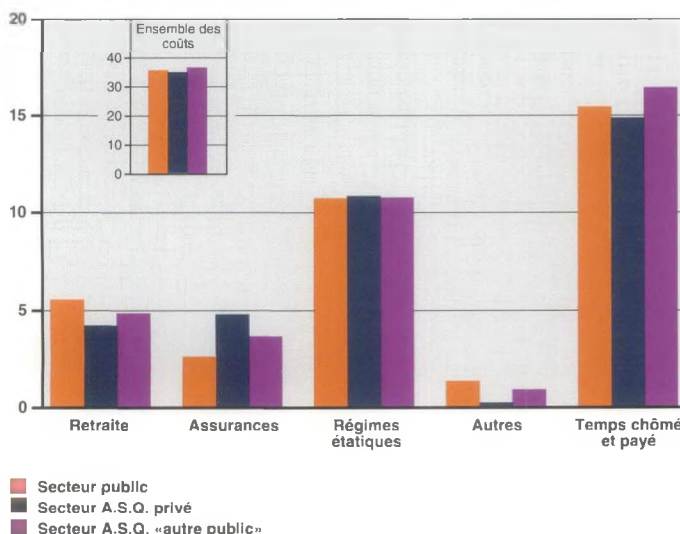
Pour l'ensemble des avantages sociaux, les coûts à l'employeur selon la méthode des coûts simulés sont plus importants dans le secteur «autre public» que dans les secteurs public et privé (voir figure 4). Ainsi, cette contribution s'établit à 36,54 % du salaire dans le secteur «autre public» comparativement à 35,81 % dans le secteur public et 34,48 % dans le secteur privé.

Les employés du secteur public sont avantagés en ce qui concerne le régime de retraite. Le coût à l'employeur du régime de retraite dans le secteur public est, pour l'ensemble des catégories, de 5,57 % comparativement à 4,84 % dans le secteur «autre public» et à 4,13 % dans le secteur privé.

Cependant, les employeurs du secteur privé sont les plus généreux pour l'ensemble des régimes d'assurances offerts, défrayant un coût de 4,71 % du salaire. Ils sont suivis, à cet égard, par les employeurs du secteur «autre public» puis par ceux du secteur public.

Le regroupement «autres régimes» comprend les remboursements des congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés de maternité. La contribution de l'employeur du secteur public, représentant 1,39 % du salaire, est plus élevée à cet égard que celle des deux autres secteurs.

**Figure 4**  
Coûts des avantages sociaux et des conditions de travail, méthode des coûts simulés, secteurs: public, A.S.Q. privé et A.S.Q. «autre public» (en % du salaire)

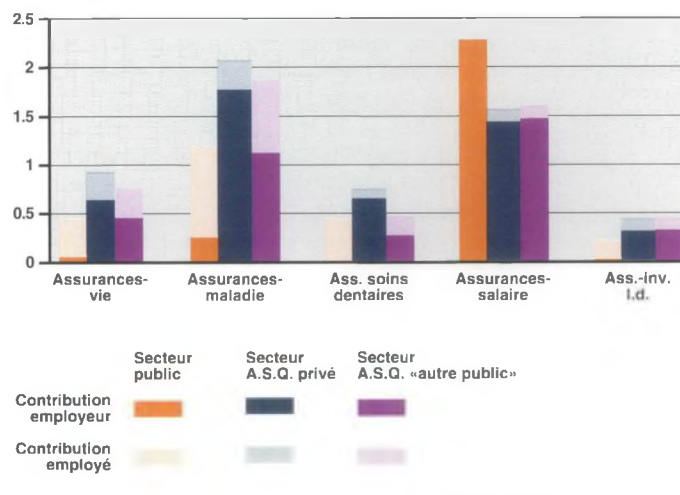


Finalement, le total du temps chômé et payé est plus avantageux, soit 16,40 %, dans le secteur «autre public» que dans les secteurs public et privé.

### Les régimes d'assurances

La figure 5 présente les coûts employeurs-employés des différents régimes d'assurances. L'ensemble des régimes regroupés sous l'élément «assurances-vie» est plus généreux dans le secteur privé (0,62 % du salaire). En proportion de la valeur totale du régime, la contribution de l'employé à cet ensemble de régimes est moins importante dans les secteurs privé et «autre public» que dans le secteur public.

**Figure 5**  
Coûts des régimes d'assurances, méthode des coûts simulés, secteurs: public, A.S.Q. privé et A.S.Q. «autre public» (en % du salaire)



De la même façon, l'assurance-maladie offerte dans le secteur privé est nettement plus avantageuse que celle des secteurs «autre public» et public. Le coût à l'employeur pour le secteur privé représente 1,75 % du salaire.

Le troisième régime pour lequel le secteur privé est avantagé est celui de l'assurance-soins dentaires. Ce régime affiche dans ce secteur un coût de 0,63 % du salaire. Dans le secteur public, seul un régime facultatif et entièrement financé par l'employé est offert à certaines unités d'accréditation.

Le seul régime d'assurance pour lequel le coût versé par l'employeur est plus important dans le secteur public que dans les deux autres secteurs est le régime d'assurance-salaire. En effet, ce régime représente 2,28 % du salaire dans le secteur public comparativement à 1,47 % dans le secteur «autre public» et à 1,42 % dans le secteur privé. De plus, contrairement à ceux du secteur public, les employés des secteurs privé et «autre public» contribuent, quoique faiblement, à ce régime.

Finalement, l'assurance-invalidité longue durée est plus avantageuse dans le secteur «autre public» (0,32 % du salaire), suivie de près par celle du secteur privé. Le régime du secteur public est offert sur une base facultative pour 85 % des employés alors qu'il est obligatoire dans la majorité des régimes du secteur «autre public».

Le temps chômé et payé

Les congés annuels constituent l'élément du temps chômé et payé ayant la plus grande valeur (voir figure 6). Sur la totalité de la carrière d'un employé, les congés annuels ont, pour l'ensemble des catégories d'emplois, une valeur identique dans les secteurs public et «autre public», soit 8,24 %. Le secteur privé offre moins de congés annuels.

Le coût pour les congés fériés est sensiblement le même dans les secteurs «autre public» et public, soit respectivement 5,10 % et 5 % du salaire, alors qu'il est inférieur dans le secteur privé.

Le régime de congés de maladie est plus avantageux dans le secteur «autre public». Pour l'ensemble des catégories d'emplois, les congés de maladie y représentent 2,94 % du salaire comparativement à 2,77 % dans le secteur privé et à 2,08 % dans le secteur public.

Enfin, les employés du secteur public retirent de leurs régimes de congés de paternité et sociaux une valeur plus élevée (0,15 % du salaire) que les salariés des secteurs privé et «autre public».

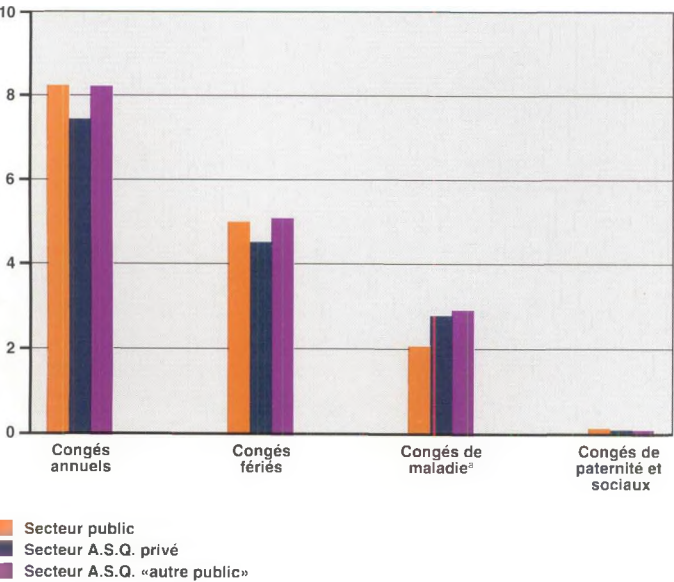
Tableau 4  
Heures régulières de travail, en 1990, selon les segments du marché du travail

Secteurs	Nombre d'heures par semaine
Public	36,1
A.S.Q.	37,3
A.S.Q. privé	37,5
A.S.Q. «autre public»	36,9
A.S.Q. syndiqué	37,1
A.S.Q. non syndiqué	37,3

Les heures régulières de travail

La semaine de travail est plus courte dans le secteur public que dans tous les segments du marché du travail analysés (voir tableau 4). Les employés du secteur public travaillent environ une heure de moins par semaine, soit près d'une semaine et demie de moins par année. Cet écart joue un rôle déterminant dans les résultats de la comparaison de la rémunération globale.

Figure 6  
Coûts des éléments du temps chômé et payé, méthode des coûts simulés, secteurs: public, A.S.Q. privé et A.S.Q. «autre public» (en % du salaire)



<sup>a</sup> Les congés de maladie comprennent les remboursements des congés de maladie non utilisés ainsi que les coûts associés aux congés de maladie utilisés.

## CONCLUSION

Sur le plan salarial, les résultats obtenus montrent la parité des secteurs public et A.S.Q. pour l'ensemble des emplois repères. Par ailleurs, le secteur public affiche une avance au chapitre de la rémunération globale et ce, principalement en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Les résultats sont différents lorsque le marché du travail est segmenté. Ainsi, les indices salariaux révèlent une avance du secteur public sur les secteurs privé et A.S.Q. non syndiqué alors qu'un retard est constaté par rapport aux secteurs «autre public» et A.S.Q. syndiqué. Lorsque la rémunération globale est considérée, les indices montrent une avance du secteur public sur le secteur privé mais un retard sur le secteur «autre public». En segmentant selon la syndicalisation, une avance du secteur public sur le secteur A.S.Q. non syndiqué et la parité avec le secteur A.S.Q. syndiqué sont constatées.

L'ensemble des avantages sociaux et des conditions de travail représente, selon les deux méthodes, une proportion plus grande du salaire dans le secteur public que dans le secteur A.S.Q. Par ailleurs, si le marché du travail est segmenté, les coûts à l'employeur pour ces éléments selon la méthode des coûts simulés sont plus importants dans le secteur «autre public» que dans les secteurs public et privé. Ce sont principalement les heures régulières de travail moins nombreuses dans le secteur public qui influent sur les résultats de la rémunération globale.

Ces résultats vont généralement dans le même sens que ceux de 1989, principalement en ce qui a trait à la rémunération globale. En effet, le secteur public est encore en avance sur le secteur A.S.Q. pour celle-ci. Sur le plan salarial, le secteur public est passé d'un retard par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois en 1989 à la parité en 1990. La baisse systématique de la quasi-totalité des indices entre 1989 et 1990 pourrait traduire une amélioration de la position relative de la rémunération moyenne du secteur public par rapport à l'ensemble du marché du travail ainsi qu'à ses différents segments.

## Les aspects méthodologiques

### Le marché de référence et les employés couverts par la comparaison

Conformément au mandat de l'Institut, les constatations de l'I.R.I.R. couvrent l'ensemble du marché du travail québécois. Comme le prescrit la loi, le secteur public désigne les sous-secteurs de la fonction publique, de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et de la santé et des services sociaux.

Le secteur des «autres salariés québécois» (A.S.Q.) couvre l'ensemble du marché du travail québécois pour les établissements de 200 employés et plus. Ces établissements se trouvent dans la quasi-totalité des branches de l'activité économique et représentent les diverses régions du Québec. Le secteur des A.S.Q. se subdivise en deux, soit les secteurs privé et «autre public». Ce dernier comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans le secteur public québécois. Celles-ci sont les entreprises provinciales, les administrations et les entreprises fédérales et locales au Québec, ainsi que les universités. Enfin, les travailleurs représentés peuvent être syndiqués ou non syndiqués.

La comparaison porte sur 74 emplois repères<sup>2</sup> répartis selon quatre catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les employés d'entretien et service. Les emplois repères retenus couvrent un peu moins de 63 000 salariés du secteur public, soit 28 % des effectifs totaux de ce secteur (pour la période de juillet 1988 à juin 1989). Un grand nombre des autres employés du secteur public occupe des emplois n'ayant pas de comparaison directe avec le reste du marché du travail québécois.

### L'équation et les mesures de la rémunération globale

L'équation de la rémunération globale<sup>3</sup> adoptée par l'Institut est la suivante:

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

2. Le nombre d'emplois repères considérés pour les segments du marché du travail peut être inférieur à 74. En effet, la non-disponibilité des données confidentielles de l'enquête du C.R.S.M.T. ainsi que l'absence de certains emplois repères dans certains segments du marché du travail expliquent cette différence.

3. Les composantes de l'équation de la rémunération globale sont définies dans le *Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. partie I*, mai 1991, p. 4.



L'Institut utilise deux méthodes différentes permettant de mesurer la rémunération globale, soit celle des déboursés et celle des coûts simulés. La méthode des déboursés permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. La méthode des coûts simulés consiste, quant à elle, à comparer 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 des autres secteurs.

### Le calcul de l'écart et la précision des résultats

L'écart de la rémunération entre le secteur public et le secteur A.S.Q. ou l'un des segments de ce marché est établi au moyen d'un indice calculé de la façon suivante:

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

L'indice de chacune des catégories d'emplois et de l'ensemble des emplois repères est calculé à partir des moyennes de rémunération pondérées par les effectifs du secteur public. 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 peut désigner un retard de ce même secteur. Il faut noter que l'interprétation des résultats tient compte de leur précision.

L'I.R.I.R. fournit le degré de précision des résultats calculés selon la méthode des déboursés. En effet, l'intervalle de confiance associé à chacun des indices de rémunération permet à l'Institut d'affirmer, avec un niveau de confiance de 90 %, que l'indice comparatif se situe en réalité à l'intérieur de cet intervalle. Un test statistique avec un seuil de 10 % permet de déterminer si les indices présentés sont statistiquement différents de la valeur 100 qui symbolise la parité entre les deux secteurs comparés. Ainsi, tout indice dont la précision ne permet pas de confirmer l'avance ou le retard du secteur public est clairement identifié comme indiquant la parité. Un indice légèrement différent de 100 peut donc indiquer la parité.

La démarche suivie pour la méthode des coûts simulés ne permet pas de définir de façon quan-

titative la précision des résultats de la rémunération globale. Par conséquent, les intervalles de confiance des salaires guident l'interprétation des indices de la rémunération globale pour cette méthode.

### Les sources de données

Les données salariales, celles sur les heures de travail et celles sur les déboursés des avantages sociaux et des conditions de travail proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale des emplois repères au Québec en 1990 du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (C.R.S.M.T.) du ministère du Travail.

Celui-ci fournit des données estimées qui sont basées sur un échantillon scientifique couvrant la plupart des secteurs de l'activité économique<sup>4</sup> et toutes les régions du Québec. Les résultats salariaux et ceux produits selon la méthode des déboursés sont représentatifs de l'ensemble des établissements québécois de 200 employés et plus. Selon les données obtenues de Statistique Canada, environ 58 % des salariés québécois se trouvent dans des établissements de cette taille en 1990.

Les données utiles au calcul des indices de la rémunération globale selon la méthode des coûts simulés proviennent de diverses sources, entre autres: le Bureau de recherche sur les traitements (B.R.T.), le C.R.S.M.T. et le Conseil du trésor.

4. Sont exclus faute de données: 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.



## REMERCIEMENTS

Ce rapport a été préparé sous la direction de **Martine Nadeau**, directrice de la recherche par intérim.

Il a été réalisé grâce à la collaboration particulière de **Josée Perreault** pour l'environnement économique et le marché du travail, **Marianne Plourde** pour les tendances salariales et **Nathalie Mongeau** pour le rappel des principales constatations de la première partie du Septième rapport. **Michel Durand** a révisé les textes et **Lucie Pelletier** a dactylographié l'ensemble du rapport.

L'Institut souligne également la contribution d'**Hélène Wavroch**, vice-présidente et directrice des relations patronales et syndicales, ainsi que celles des autres membres du personnel de l'Institut.

L'Institut exprime aussi sa gratitude à **Yves Rabeau**, professeur à l'UQAM et aux organismes qui ont contribué à ce rapport.

## COMITÉ CONSULTATIF

**Nicole Poupart Gendreau**  
Présidente-directrice générale  
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

**Diane Bellemare**  
Professeure d'économie  
Département des sciences administratives  
Université du Québec à Montréal

**Yvan Blain**  
Ancien sous-ministre du Travail  
Chargé de cours en relations du travail  
Université du Québec à Montréal

**Nicole Blouin**  
Présidente  
N.B. Communication relations publiques Inc.

**Jean Boivin**  
Professeur  
Département des relations industrielles  
Université Laval

**François Charbonneau**  
Directeur général  
Association des optométristes du Québec

**Jean-Guy Duchaine**  
Vice-président, ressources humaines  
Groupe Rona-Dismat

**Michel Grant**  
Professeur  
Département des sciences administratives  
Université du Québec à Montréal

**Renée Lacoursière**  
Directrice des services linguistiques et  
des relations publiques  
Bell Canada

**Maurice Lemelin**  
Professeur titulaire  
École des hautes études commerciales

**Roland Thériault**  
Associé principal  
William M. Mercer Limitée

Secrétaire (non-membre)  
**Elaine Baxter McLeay**  
Secrétaire générale et directrice  
des communications  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Nicole Poupart Gendreau**  
Présidente-directrice générale

**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.  
Prix: 43 \$
- 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.  
Prix: 32 \$
- 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.
- IRI-039 *Mise à jour du troisième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, Montréal, mai 1988, 25 p.
- 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.  
Prix: 53,50 \$
- IRI-047 *Mise à jour du quatrième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.*, Montréal, mai 1989, 73 p.  
Prix: 53,50 \$
- IRI-051 *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*, Montréal, novembre 1989, 74 p.  
Prix: 53,50 \$
- IRI-058 *Sixième 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 1990, 110 p.  
Prix: 53,50 \$
- IRI-062 *Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R., partie I: état comparé de la rémunération globale des salariés du secteur public et parapublic et des autres salariés québécois*, Montréal, mai 1991, 102 p.  
Prix: 53,50 \$

## Rapports complémentaires

- IRI-004 *Évolution des salaires en 1986 et prévisions pour 1987: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, novembre 1986, 44 p.
- IRI-005 *Emplois non enquêtés: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, novembre 1986, 137 p.
- IRI-006 *Comparaison salariale: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, décembre 1986, 129 p.
- IRI-007 *La comparaison des avantages sociaux et conditions de travail: méthodologie et analyses complémentaires*, Montréal, décembre 1986, 214 p.
- IRI-052 *Cinquième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: faits saillants*, Montréal, novembre 1989, 8 p.
- IRI-059 *Sixième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R.: faits saillants*, Montréal, novembre 1990, 8 p.
- IRI-063 *Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R., partie I: faits saillants*, Montréal, mai 1991, 8 p.

## Publications périodiques

- IRI-008 *Relevé des principales prévisions sur les économies canadienne et québécoise*, Montréal, mai 1986, 16 p.
- IRI-009 *Prévisions économiques pour 1986 et 1987: Canada et Québec*, Montréal, septembre 1986, 18 p.
- IRI-010 *Prévisions économiques: Québec et Canada*, Montréal, décembre 1986, 21 p.
- 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.
- IRI-014 *Les facteurs déterminants du niveau des avantages sociaux: une revue de la littérature*, Montréal, mars 1987, 67 p., Cahier 8701  
Prix: 5,50 \$
- IRI-034 *Étude sur l'évaluation des emplois dans le secteur de la santé et des services sociaux*, Montréal, mars 1988, 383 p.  
Prix: 16 \$

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

Prix: 16 \$

IRI-050 *Les principes de l'équité salariale et les approches dans le secteur public québécois*, Montréal, octobre 1989, 211 p.

Prix: 16 \$

### Répertoire statistique

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

### 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-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-023 *La comparaison en rémunération: résumé des orientations*, Montréal, août 1986, 19 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-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-027 *Modèles de rémunération globale: état de la question et propositions*, Montréal, août 1987, 122 p.

IRI-030 *L'incidence des paramètres sur la comparaison salariale*, Montréal, août 1987, 52 p.

IRI-031 *Caractéristiques, évolution et cadre de comparaison des régimes de retraite*, Montréal, août 1987, 92 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.

IRI-053 *Orientations méthodologiques des tendances salariales: les conventions collectives*, Montréal, mai 1990, 24 p.

IRI-054 *Orientations méthodologiques des tendances salariales: les enquêtes de planification salariale*, Montréal, mai 1990, 16 p.

IRI-056 *Étude de l'utilisation de la rémunération hebdomadaire moyenne en tant qu'indicateur de croissance salariale*, Montréal, octobre 1990, 20 p.

IRI-057 *État de la recherche sur la comparaison de la rémunération*, Montréal, octobre 1990, 11 p.

IRI-060 *Évolution de la structure des effectifs du secteur public pour les emplois repères retenus dans la comparaison de l'I.R.I.R.*, Montréal, février 1991, 21 p.

IRI-061 *Les approches de comparaison salariale et le questionnement relatif à la rémunération des ingénieurs du gouvernement du Québec*, Montréal, avril 1991, 79 p.

IRI-064 *Présentation sommaire de la méthodologie des coûts simulés et choix d'une méthode d'évaluation actuarielle*, Montréal, juillet 1991, 13 p.

IRI-066 *Les professionnels du secteur public: changements à la classification et options méthodologiques pour la comparaison*, Montréal, octobre 1991, 46 p.

Les prix incluent la T.P.S.







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**

## **FAITS SAILLANTS**

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

#### **PARTIE II**

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

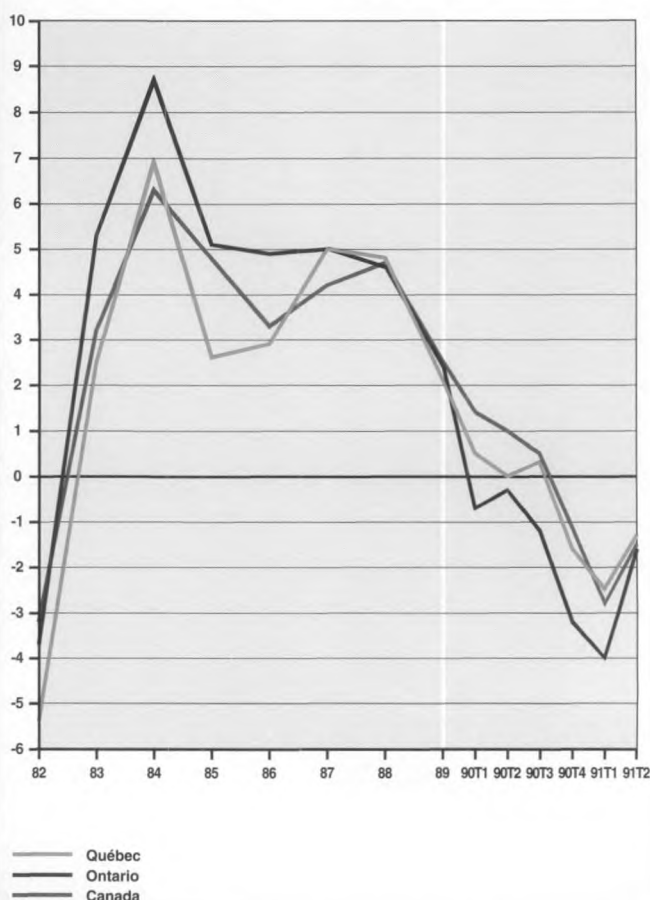
**NOVEMBRE 1991**

# ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

## L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE: REPRISE LENTE ET DIFFICILE

Le Québec se remet lentement de la récession qui a débuté au printemps 1990. L'activité économique s'est redressée au deuxième trimestre de 1991. Selon les organismes de prévision, la croissance réelle du P.I.B. sera d'environ -1 % en 1991 et elle devrait tendre vers 3 % en 1992. Les performances économiques du Canada et de l'Ontario devraient être supérieures à celle du Québec.

**Croissance réelle du P.I.B., au Canada, en Ontario et au Québec, de 1982 à 1991 (en %)**



**Taux de croissance des dépenses des agents économiques au Québec, pour 1990 et 1991 (en %)**

	1990	1991 <sup>a</sup>	
		T1	T2
Consommation	0,9	-3,8	-0,7
Investissements privés et publics	1,0	-8,0	-6,2
Dépenses courantes du gouvernement en biens et services	2,3	-0,9	-0,2

<sup>a</sup> Les taux de croissance trimestrielle sont calculés à partir du trimestre correspondant de l'année précédente.  
Source: Conference Board du Canada.

## RECUL DES DÉPENSES DES CONSUMMATEURS, DES ENTREPRISES ET DU GOUVERNEMENT EN 1991

Les consommateurs sont lourdement endettés et leurs dépenses ont chuté aux deux premiers trimestres de 1991. Elles devraient augmenter d'au plus 2,4 % en 1992.

Les entreprises ont diminué leurs dépenses d'investissement au cours des deux premiers trimestres de 1991. Le faible taux d'utilisation des capacités de production et la baisse des profits les inciteraient à reporter leurs investissements.

Les gouvernements canadien et québécois n'ont pas mis en place des politiques fiscales visant à stimuler l'économie. Les dépenses du gouvernement du Québec ont baissé au cours des deux premiers trimestres de 1991.



**INSTITUT DE RECHERCHE  
ET D'INFORMATION  
SUR LA RÉMUNÉRATION**

**FAITS SAILLANTS  
SEPTIÈME RAPPORT SUR  
LES CONSTATATIONS  
DE L'I.R.I.R.**

**PARTIE II**

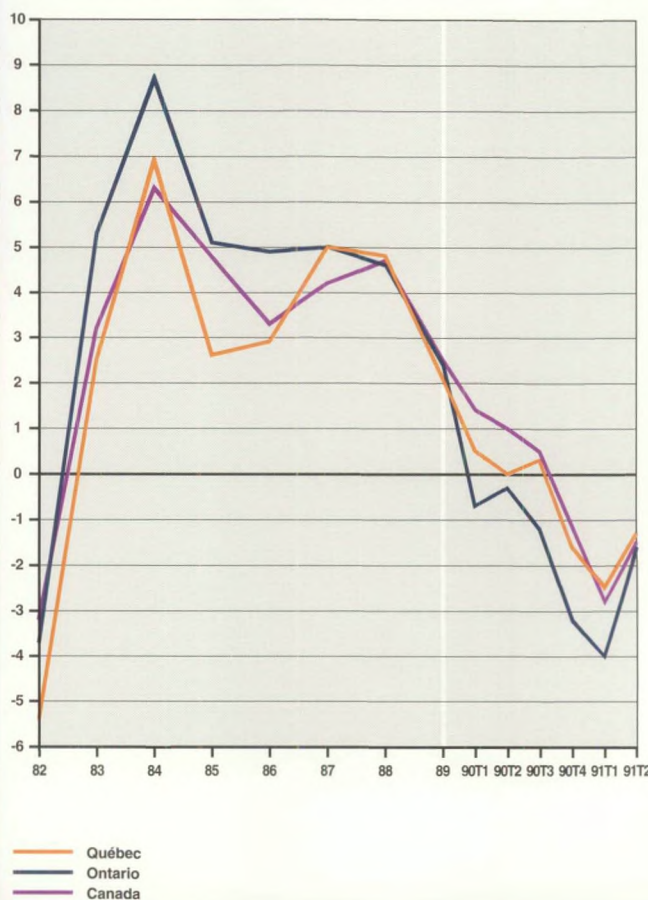
ÉVOLUTION COMPARÉE DE LA RÉMUNÉRATION  
GLOBALE DES SALARIÉS DU SECTEUR  
PUBLIC ET PARAPUBLIC ET DES AUTRES  
SALARIÉS QUÉBÉCOIS

NOVEMBRE 1991

## L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE: REPRISE LENTE ET DIFFICILE

Le Québec se remet lentement de la récession qui a débuté au printemps 1990. L'activité économique s'est redressée au deuxième trimestre de 1991. Selon les organismes de prévision, la croissance réelle du P.I.B. sera d'environ -1 % en 1991 et elle devrait tendre vers 3 % en 1992. Les performances économiques du Canada et de l'Ontario devraient être supérieures à celle du Québec.

Croissance réelle du P.I.B., au Canada, en Ontario et au Québec, de 1982 à 1991 (en %)



## RECUL DES DÉPENSES DES CONSOMMATEURS, DES ENTREPRISES ET DU GOUVERNEMENT EN 1991

Les consommateurs sont lourdement endettés et leurs dépenses ont chuté aux deux premiers trimestres de 1991. Elles devraient augmenter d'au plus 2,4 % en 1992.

Les entreprises ont diminué leurs dépenses d'investissement au cours des deux premiers trimestres de 1991. Le faible taux d'utilisation des capacités de production et la baisse des profits les inciteraient à reporter leurs investissements.

Les gouvernements canadien et québécois n'ont pas mis en place des politiques fiscales visant à stimuler l'économie. Les dépenses du gouvernement du Québec ont baissé au cours des deux premiers trimestres de 1991.

Taux de croissance des dépenses des agents économiques au Québec, pour 1990 et 1991 (en %)

	1990	1991 <sup>a</sup>	
		T1	T2
Consommation	0,9	-3,8	-0,7
Investissements privés et publics	1,0	-8,0	-6,2
Dépenses courantes du gouvernement en biens et services	2,3	-0,9	-0,2

<sup>a</sup> Les taux de croissance trimestrielle sont calculés à partir du trimestre correspondant de l'année précédente.  
Source: Conference Board du Canada.

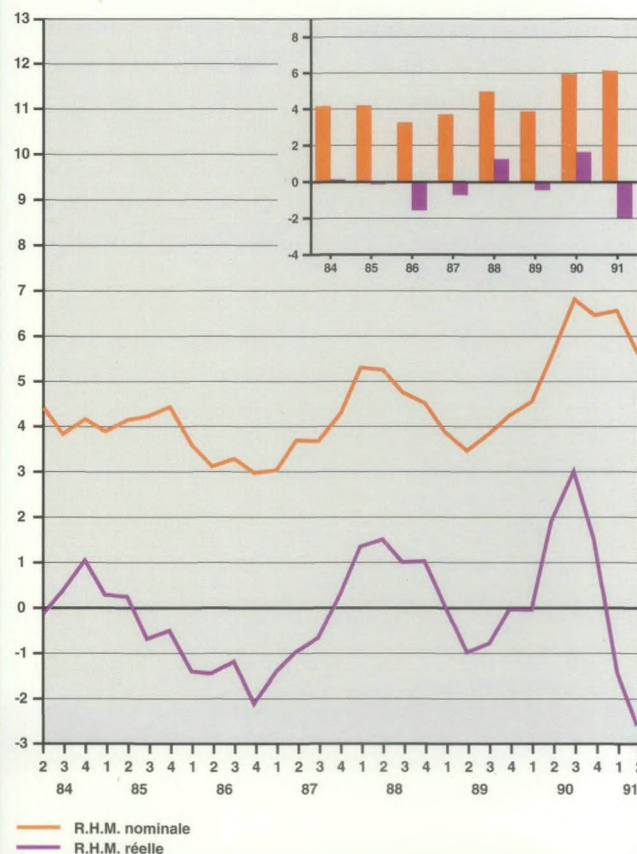


# TENDANCES SALARIALES

## PERTE DU POUVOIR D'ACHAT POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS QUÉBÉCOIS EN 1991

Malgré les hausses salariales de 1991, les travailleurs québécois ont subi une perte de leur pouvoir d'achat de 2 %, les salaires augmentant moins rapidement que le taux d'inflation.

Évolution de la rémunération horaire moyenne à pondération fixe, nominale et réelle, au Québec, de 1984 à 1991 (en %)



Taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, de 1988 à 1991 (en %)

	1988	1989	1990	1991 <sup>a</sup>
Secteur public	4,8	4,1	6,9	7,6
Secteur A.S.Q.	4,4	4,4	4,9	5,0
Secteur A.S.Q. privé	4,5	4,3	4,9	4,9
Secteur A.S.Q. «autre public»	4,0	4,5	5,1	5,1

<sup>a</sup> Données préliminaires, premier semestre 1991.

## SALAIRES DES SYNDIQUÉS: HAUSSE PLUS GRANDE DANS LE SECTEUR PUBLIC QUE CHEZ LES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS EN 1990 ET 1991

Les hausses salariales de 6,9 % et 7,6 % dans le secteur public incluent des augmentations économiques plus importantes que celles accordées dans les autres secteurs et intègrent différents rajustements salariaux, notamment ceux reliés aux relativités salariales.

## TENDANCES SALARIALES

### SALAIRES DES NON-SYNDIQUÉS: BAISSE DE LA CROISSANCE SALARIALE POUR 1991 ET 1992

Les taux d'augmentation des échelles salariales ont été en moyenne de 4,4 % pour 1991, ce qui représente un fléchissement par rapport à l'année précédente. Cette tendance à la baisse devrait se poursuivre en 1992, les enquêtes prévoyant un taux d'augmentation d'environ 4,0 %. L'incertitude entourant la conjoncture économique pourrait accentuer cette tendance.

#### Minimums et maximums des taux d'augmentation moyens pour les échelles salariales, de 1988 à 1992 (en %)

	1988	Taux observés		1991	Taux prévus 1992
		1989	1990		
Échelles salariales	4,2-4,6	4,7-4,8	5,0-5,0	4,2-4,6	3,8-4,3

## LA COMPARAISON DE L'I.R.I.R. ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Ce document constitue les Faits saillants de la deuxième partie du Septième rapport sur les constatations de l'I.R.I.R. qui concerne l'évolution comparée de la rémunération des salariés du secteur public et parapublic et des autres salariés québécois (A.S.Q.). La première partie, publiée en mai dernier, traitait de l'état comparé de la rémunération globale.

Pour faciliter la compréhension, il est bon de rappeler que le secteur public comprend la fonction publique et les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Les autres salariés québécois (A.S.Q.) se trouvent dans le secteur privé mais aussi dans les autres administrations et les entreprises à caractère public (secteur «autre public»).



## FORTE MONTÉE DU TAUX D'INFLATION AU QUÉBEC EN 1991

Avec une moyenne d'environ 8 % pour les trois premiers trimestres de 1991, le Québec enregistre un taux d'inflation plus élevé qu'en Ontario et au Canada. La hausse des taxes plus importante au Québec explique en grande partie cette différence. L'écart devrait se rétrécir en 1992.

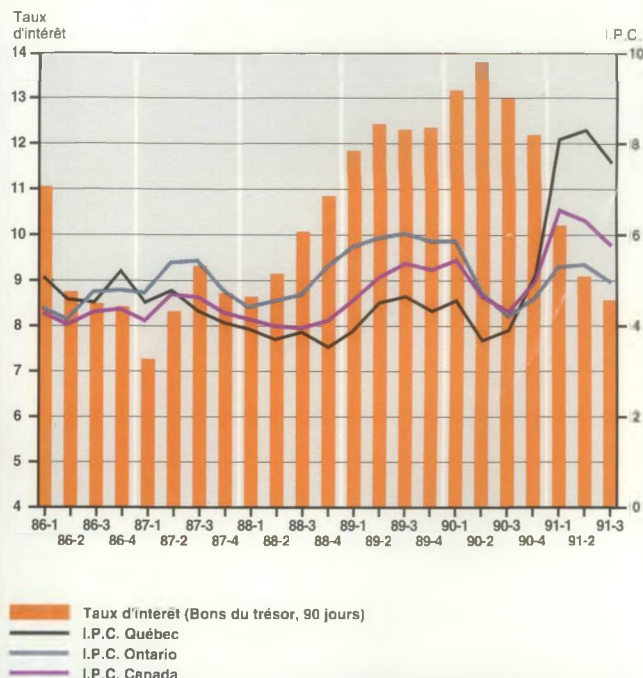
## DÉTÉRIORATION ACCRUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS EN 1991

Le taux de chômage est d'environ 12 % pour les trois premiers trimestres de 1991. Celui-ci devrait se maintenir en 1992. Les taux de chômage du Canada et de l'Ontario sont inférieurs à celui du Québec.

La perte d'emplois s'établit à près de 3 % au Québec pour les trois premiers trimestres de 1991. La croissance de l'emploi devrait être supérieure à 1 % en 1992. Durant la récession de 1990-1991, la perte d'emplois a été moins importante au Québec (115 000) qu'en Ontario (269 000).

Les ententes collectives conclues au deuxième trimestre de 1991 accordent des hausses salariales de 5,4 % en Ontario comparativement à 3,1 % au

Évolution trimestrielle du taux d'intérêt et de l'I.P.C. du Québec, de l'Ontario et du Canada, de 1986 à 1991



Québec. C'est principalement le gel salarial dans le secteur public québécois pour les six premiers mois de 1992 qui explique cette faible augmentation.

Marché du travail au Québec, en Ontario et au Canada, pour 1990 et 1991 (en %)

	QUÉBEC			ONTARIO			CANADA		
	Taux de chômage	Croissance de l'emploi	Croissance nominale du taux de base des conventions collectives	Taux de chômage	Croissance de l'emploi	Croissance nominale du taux de base des conventions collectives	Taux de chômage	Croissance de l'emploi	Croissance nominale du taux de base des conventions collectives
1990	10,1	0,8	4,8	6,3	-0,2	6,8	8,1	0,7	5,8
1991T1	12,2	-2,8	5,1	9,3	-4,4	6,5	10,1	-2,3	6,2
1991T2	11,8	-2,9	3,1	9,8	-3,7	5,4	10,3	-2,1	3,4
1991T3	12,0	-2,5	..	9,7	-2,8	..	10,4	-1,8	..



«(...) La conjoncture économique actuelle laisse présager une reprise difficile, lente et fragile. Il devient d'autant plus pertinent dans un tel contexte d'analyser l'environnement économique et de le lier aux tendances de la rémunération.»



Nicole Poupart Gendreau  
Présidente-directrice générale

*Extrait de l'avant-propos de la deuxième partie du Septième rapport  
sur les constatations de l'I.R.I.R.*

Le rapport est disponible à l'Institut à  
25,00 \$ l'exemplaire (T.P.S. incluse).

Dépôt légal - 4e trimestre 1991  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-550-22592-2

IRI-068

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

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

#### COMITÉ CONSULTATIF

**Nicole Poupart Gendreau**  
Présidente-directrice générale  
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

**Diane Bellemare**  
Professeure d'économie  
Département des sciences administratives  
Université du Québec à Montréal

**Yvan Blain**  
Ancien sous-ministre du Travail  
Chargé de cours en relations du travail  
Université du Québec à Montréal

**Nicole Blouin**  
Présidente  
N.B. Communication relations publiques Inc.

**Jean Boivin**  
Professeur  
Département des relations industrielles  
Université Laval

**François Charbonneau**  
Directeur général  
Association des optométristes du Québec

**Jean-Guy Duchaine**  
Vice-président, ressources humaines  
Groupe Ro-Na Dismat inc.

**Michel Grant**  
Professeur  
Département des sciences administratives  
Université du Québec à Montréal

**Renée Lacoursière**  
Directrice des services linguistiques et  
des relations publiques  
Bell Canada

**Maurice Lemelin**  
Professeur titulaire  
École des hautes études commerciales

**Roland Thériault**  
Associé principal  
William M. Mercer Limitée

Secrétaire (non-membre)  
**Elaine Baxter McLeay**  
Secrétaire générale et directrice  
des communications  
Institut de recherche et d'information  
sur la rémunération