

Marché du travail et rémunération

Numéro 22 | Octobre 2020

Croissance des échelles salariales moyennes de 2008 à 2018 : administration québécoise et employés non syndiqués dans les entreprises privées de 200 employés et plus

Par Vladimir Racila et Nadège Jean

En lien avec son mandat visant la comparaison de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois, l'Institut de la statistique du Québec réalise des études sur l'évolution de la croissance des échelles salariales. Le présent article porte sur l'évolution des échelles salariales de l'administration québécoise et celles du secteur privé non syndiqué entre 2008 et 2018. Les résultats proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) et sont basés sur le maximum normal moyen de l'échelle pour des emplois comparables dans les deux secteurs. Ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, est un paramètre important puisqu'il révèle la politique salariale de l'employeur et représente son taux de comparaison sur le marché.

Dans cet article, le lecteur trouvera un portrait sommaire de l'effectif rémunéré selon une échelle et la croissance des maximums normaux en lien avec la taille de l'entreprise, l'indice des prix à la consommation (IPC), le niveau de compétence demandé pour occuper une profession et les entreprises privées communes aux deux échantillons

Faits saillants

- De 2008 à 2018, la croissance des échelles salariales moyennes dans l'administration québécoise a été d'environ 21,3 %, alors que celle des employés non syndiqués des entreprises privées de 200 employés et plus est de 20,5 %.
- Ces taux d'augmentation ont été significativement plus élevés que celui de l'IPC (14,5 % sur la période), générant une croissance réelle positive (du pouvoir d'achat) de 5,9 % et de 5,3 % respectivement.
- Au cours de la même période, les non-syndiqués des entreprises privées de 200 à 499 employés et de 500 employés et plus montrent des croissances réelles de leurs échelles salariales moyennes d'environ 3,5 % et 4,7 % respectivement.
- Par niveau de compétence de l'emploi, l'analyse montre une situation plus partagée. Dans l'administration québécoise, les employés occupant un emploi de formation collégiale ou de niveau secondaire montrent une croissance des échelles salariales moyennes significativement inférieure à celle de l'IPC. Chez les non-syndiqués du secteur privé, chaque niveau de compétence présente une croissance supérieure à celle de l'IPC, sauf les emplois de formation collégiale pour lesquels les deux valeurs sont les mêmes.
- La croissance salariale observée au cours de la période est le produit des augmentations des échelles salariales et des changements dans la composition de l'effectif. Lorsque les résultats de 2008 sont standardisés en fonction de l'effectif de 2018, la croissance du maximum normal pour la période 2008-2018 s'élève à 15,3 % dans l'administration québécoise et à 19,1 % dans le

Suite à la page 2

étudiés (en 2008 et en 2018). De plus, une analyse complémentaire sur les maximums au mérite dans le secteur privé est présentée. Ces maximums ne peuvent être atteints que par une portion des employés ayant un rendement exceptionnel. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne présentent pas de tels maximums.

Introduction

Depuis 2013, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), en lien avec son mandat visant la comparaison de la rémunération globale des employés de la fonction publique et des réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux (appelé ci-après administration québécoise) avec celle de l'ensemble des autres salariés québécois, a réalisé une série de publications sur les tendances salariales des syndiqués de l'administration québécoise par rapport à ceux des secteurs privé et universitaire ainsi que des administrations fédérale et municipale. La croissance salariale s'établit à partir des conventions collectives enregistrées dans la banque de données du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

Tableau Web sur les tendances salariales des syndiqués

L'ISQ diffuse sur son site Web un [tableau](#) historique sur la croissance salariale nominale des syndiqués québécois de 1986 à 2019. Les taux d'augmentation sont mis en relation avec la croissance de l'IPC. Les résultats proviennent de la banque de données du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et sont présentés pour cinq ventilations du marché du travail. Il est important de souligner que le tableau montre le taux d'augmentation du maximum normal rattaché à l'emploi modal d'une convention, alors que le présent bulletin traite plutôt de la croissance du maximum normal de l'ensemble des employés.

secteur privé non syndiqué. Si l'on tient compte de l'évolution de l'IPC, le taux d'augmentation réelle est de 0,7 % dans l'administration québécoise et de 4,0 % pour les non-syndiqués du secteur privé.

- Selon la strate de taille de l'entreprise dans le secteur privé non syndiqué, l'augmentation s'élève à environ 21,1 % dans celles de 200 à 499 employés et à 18,2 % dans celles de 500 employés et plus lorsque les données sont pondérées en fonction de la répartition de l'effectif de 2018. La croissance réelle dans ces entreprises est respectivement de 5,8 % et de 3,2 %.

Mais qu'en est-il de la situation de l'administration québécoise en comparaison avec celle des employés non syndiqués ? Nous répondons à cette question sur la base des données de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), réalisée par l'ISQ à partir de la croissance moyenne des échelles salariales dans l'administration québécoise et dans les entreprises privées de 200 employés et plus, où l'on trouve le plus grand nombre de non-syndiqués parmi les secteurs mentionnés précédemment.

Portrait de l'effectif selon les ventilations analysées

Entreprises privées de 200 employés et plus : environ 8 non-syndiqués sur 10 travaillent dans des entreprises de 500 employés et plus

Selon l'*Enquête sur la population active*, il y avait 2 760 300 employés dans le secteur privé au Québec en 2018 (voir la figure 1). De ce nombre, environ 2 112 400 n'étaient pas syndiqués, ce qui représente un peu plus des trois quarts (77 %) de l'ensemble du secteur privé. Par ailleurs, le bulletin *Cap sur le travail et la rémunération*¹ dresse un portrait de la présence syndicale au Québec de 2008 à 2018.

En 2018, l'univers de l'ERG comptait environ 920 entreprises de 200 employés et plus et touchait une population totale estimée à 1 008 400 employés permanents à temps plein pour l'ensemble du Québec. Dans l'administration québécoise, il y avait 278 990 employés permanents sous forme d'équivalent temps complet (ETC). La grande majorité d'entre eux (87 %) étaient syndiqués. Les employés non syndiqués de ce secteur bénéficient bien souvent des mêmes paramètres de rémunération que leurs collègues syndiqués.

1. Marc-André DEMERS (2019), « Portrait de l'emploi syndiqué et de la présence syndicale au Québec », *Cap sur le travail et la rémunération*, [En ligne], n° 15, avril, Institut de la statistique du Québec, p. 1-10. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201904-15.pdf].

Dans les entreprises privées, le nombre d'employés permanents² à temps plein³ non syndiqués était estimé à 368 240 en 2018, ce qui représente un peu plus des deux tiers (68 %) de l'ensemble du secteur privé (539 920). Par ailleurs, nous avons divisé le secteur privé non syndiqué en deux strates selon la taille de l'entreprise : 200 à 499 employés et 500 employés et plus. La population estimée d'employés permanents à temps plein dans ces deux strates est de 73 390 et de 294 850 respectivement. Ainsi, 80 % des non-syndiqués se trouvent dans les entreprises de 500 employés et plus.

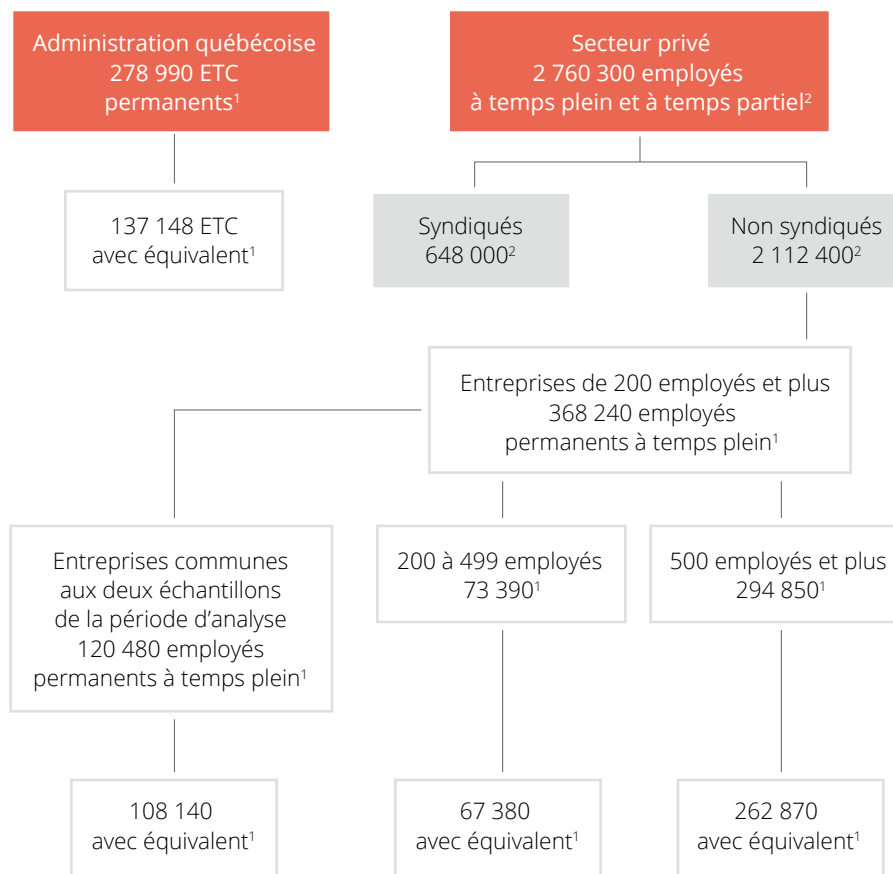
Seuls les emplois avec un équivalent dans l'autre secteur font partie de l'analyse. Dans l'administration québécoise, par exemple, les emplois qui font référence aux enseignants, aux conseillers pédagogiques, aux infirmières et aux infirmières auxiliaires, aux préposées aux bénéficiaires, aux travailleurs sociaux, aux médecins et aux agents des services correctionnels ont été exclus des résultats, car le gouvernement du Québec en est l'employeur principal. Les emplois⁴ exclus représentent 51 % de l'ensemble de l'effectif de l'administration québécoise en 2018.

Dans le secteur privé, sont exclus de l'analyse, par exemple, les emplois suivants : directeurs du commerce de détail et de gros, superviseurs des ventes de commerce de détail, serveurs et barmans (industrie de la restauration), commis, caissiers et vendeurs (commerce de détail). Les emplois sans équivalent représentent 10 % du secteur privé.

Après les retraits, les nombres d'employés comparés dans l'administration québécoise et le secteur privé sont respectivement de 137 148 et de 330 240 en 2018. Le nombre de non-syndiqués est d'environ 67 380 dans les entreprises de 200 à 499 employés et de 262 870 dans celles de 500 employés et plus.

Figure 1

Nombre d'employés dans l'administration québécoise et dans le secteur privé, Québec, 2018



1. Donnée tirée de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG).

2. Donnée tirée de l'Enquête sur la population active (EPA).

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 2018. Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, tableau 14-10-0070-01.

2. Employés dont la durée du contrat de travail est indéterminée.

3. Employés dont la semaine normale de travail est de 30 heures et plus.

4. La liste des emplois exclus n'est pas exhaustive.

Entreprises privées de 200 employés et plus : près de 7 non-syndiqués sur 10 sont rémunérés selon une échelle

Comme le montre le tableau 1, des 137 148 employés de l'administration québécoise retenus aux fins de l'analyse, 87 % sont rémunérés selon une échelle. Cette proportion est supérieure de 4,5 points de pourcentage à celle de 2008. De plus, le pourcentage de l'effectif rémunéré selon une échelle dans l'administration québécoise est d'environ 18 points de pourcentage plus élevé que celui des non-syndiqués du secteur privé en 2018 et plus élevé d'environ 17 points en 2008. En effet, le pourcentage d'employés non syndiqués rémunérés selon une échelle est significativement plus faible que dans l'administration québécoise : près de 70 % en 2018 et de 65 % en 2008. Toutefois, la proportion des non-syndiqués n'est pas significativement différente entre 2008 et 2018, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de différence significative sur le plan statistique entre les deux pourcentages (voir les notes méthodologiques pour plus d'information).

Selon les deux strates de taille, les entreprises de 500 employés et plus ont une proportion plus élevée de l'effectif rémunéré selon une échelle que les entreprises

Tableau 1

Croissance du maximum normal¹ moyen pour les emplois ayant un équivalent dans l'administration québécoise² et les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé non syndiqué, Québec, 2008 à 2018

Secteur et IPC	Employés				Taux de croissance	
	Ensemble		Rémunérés selon une échelle		Nominal	Réel
	2008	2018	2008	2018		
	n		%	%		
Administration québécoise	130 456	137 148	82,7	87,2	21,3	5,9
Privé non syndiqué	248 700	330 240	65,4	69,1	20,5	5,3
200-499 employés	58 360	67 380	48,1	47,0*	18,6	3,5
500 employés et plus	190 350	262 870	70,8	74,7	19,9	4,7
Croissance de l'IPC					14,5	

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Le maximum normal est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant et représente le taux de comparaison du marché.

2. L'administration québécoise désigne la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 2008 et 2018.

de 200 à 499 employés, tant en 2018 (75 % contre 47 %) qu'en 2008 (71 % contre 48 %). Il faut pourtant souligner qu'au cours de la période, les pourcentages observés dans les deux strates sont comparables sur le plan statistique.

Pour analyser les résultats selon la formation exigée par un poste, on utilise la Classification nationale des professions (CNP), qui regroupe les niveaux de compétence suivants : gestion (cadres supérieurs exclus), formation universitaire, formation collégiale ou son équivalent, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi. Pour déterminer le niveau de compétence d'un emploi, on considère l'expérience requise, la complexité des tâches, les responsabilités et le niveau de formation exigé pour accéder à cet emploi. La formation universitaire se retrouve dans deux de ces niveaux de compétence : gestion et formation universitaire⁵. Par ailleurs, les emplois du niveau de compétence « formation en cours d'emploi » ne sont pas analysés, puisqu'il ne regroupe qu'une infime proportion d'employés rémunérés selon une échelle, tant dans l'administration québécoise (moins de 1 %) que dans le secteur privé non syndiqué (moins de 3 %).

En 2018, la quasi-totalité de l'effectif des différents niveaux de compétence est rémunérée selon une échelle dans l'administration québécoise, seules les professions de formation de niveau secondaire se distinguent avec une proportion d'employés rémunérés selon une échelle de 89 % (voir le tableau 2). Chez les non-syndiqués du secteur privé, les pourcentages sont plus variables : ils se situent entre 62 % pour les

emplois de formation secondaire et 80 % pour ceux de formation universitaire. Les proportions observées dans l'administration québécoise sont toujours significativement supérieures à celles observées dans le secteur privé non syndiqué, tant au début qu'à la fin de la période étudiée. Le plus grand écart (43 points de pourcentage) est constaté pour les emplois de formation de niveau secondaire en 2008.



© Storyblocks

5. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : noc.esdc.gc.ca/Accueil/Bienvenue/5bfe48ef99.

Tableau 2

Croissance du maximum normal¹ moyen par niveau de compétence de la Classification nationale des professions (CNP) pour les emplois ayant un équivalent dans l'administration québécoise² et les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé non syndiqué, Québec, 2008 à 2018

Secteur et IPC	Ensemble de l'effectif		Employés rémunérés selon une échelle		Étendue de l'échelle		Taux de croissance	
	2008	2018	2008	2018	2008	2018	Nominal	Réel
	n		%		\$		%	
Administration québécoise								
Ensemble ³	130 456	137 148	82,7	87,2	15 805	19 298	21,3	5,9
Gestion ⁴	3 758	6 659	86,6	100,0	20 288	24 163	23,9	8,2
Formation universitaire	26 545	33 540	98,9	98,6	29 497	32 430	17,0	2,2
Formation collégiale ⁵	57 160	66 181	86,2	95,2	13 448	14 904	12,4	-1,8
Formation secondaire	26 064	16 674	97,6	89,0	5 665	6 193	14,0	-0,4
Privé non syndiqué								
Ensemble ³	248 700	330 240	65,4	69,1	14 863	17 556	20,5	5,3
Gestion ⁴	19 610	28 500	72,6	75,4	24 871	30 531	24,3	8,5
Formation universitaire	57 430	88 460	78,2	80,2	17 588	21 365	21,6	6,2
Formation collégiale ⁵	83 430	109 360	67,9	67,3	14 607	15 479	14,5	0,0
Formation secondaire	68 640	89 500	54,6	61,9	9 949	11 156	17,4	2,5
200-499 employés								
Ensemble ³	58 360	67 380	48,1	47,0*	12 276	16 630	18,6	3,5
Gestion ⁴	3 480	4 320*	48,6	44,2*	24 022	29 045	19,5	4,3
Formation universitaire	7 660*	10 670*	61,5	54,1*	14 847	22 802	22,0	6,5
Formation collégiale ⁵	22 730	26 250	55,4	42,4*	12 166	17 087	19,3	4,2
Formation secondaire	17 180	22 620*	35,2*	47,8*	9 107	11 636	21,6	6,2
500 employés et plus								
Ensemble ³	190 350	262 870	70,8	74,7	15 428	17 725	19,9	4,7
Gestion ⁴	16 140	24 180	77,8	81,0	25 038	30 693	24,4	8,6
Formation universitaire	49 770	77 780	80,8	83,8	17 956	21 245	21,1	5,8
Formation collégiale ⁵	60 690	83 120	72,6	75,2	15 285	15 202	12,4	-1,8
Formation secondaire	51 460	66 880	61,1	66,7	10 111	11 040	16,6	1,8
Croissance de l'IPC							14,5	

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Le maximum normal est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant et représente le taux de comparaison du marché.
2. L'administration québécoise désigne la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux.
3. Les résultats de l'ensemble des entreprises comprennent les emplois qui n'ont pas pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité de leur attribuer un code CNP équivalent. Leur proportion en 2018 est de 1,4 % dans l'administration québécoise et de 1,0 % chez les non-syndiqués du secteur privé.
4. Les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans ce niveau de compétence.
5. Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant d'autres formations équivalant à des études postsecondaires dans un cégep.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 2008 et 2018.

Portrait des échelles salariales entre 2008 et 2018

Les échelles se distinguent par la présence d'un maximum normal et d'un maximum au mérite ou de l'un des deux. Dans ce bulletin, la croissance des échelles est basée sur celle du maximum normal. Ce taux est accessible à tous les employés dont le rendement est satisfaisant et représente le taux de comparaison du marché. Par conséquent, le taux d'augmentation du maximum normal se distingue des hausses de salaire qui, elles, regroupent la croissance provenant des révisions d'échelles et celle provenant des ajustements individuels (c'est-à-dire, la progression dans les échelles et l'augmentation salariale pour les employés qui ne sont pas rémunérés selon une échelle salariale). Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. Les échelles salariales de l'administration québécoise n'ont pas de tels maximums. Une analyse complémentaire sur les employés non syndiqués du secteur privé rémunérés selon une échelle avec un maximum au mérite est présentée dans l'encadré à la page 9.

L'étendue moyenne des échelles dans l'administration québécoise pour l'ensemble des emplois est plus grande que celle des non-syndiqués dans les entreprises de 200 employés et plus

En 2018, l'étendue entre le maximum normal moyen et le minimum moyen est de 19 298 \$ dans l'administration québécoise (voir le tableau 2); elle est significativement plus grande que dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé non syndiqué (17 556 \$). C'était aussi le cas en 2008, quand l'étendue moyenne dans les deux secteurs était respectivement de 15 805 \$ et de 14 863 \$. L'étendue moyenne est significativement plus élevée dans les grandes entreprises que dans celles de moindre taille, tant en 2008 qu'en 2018.

Par contre, selon le niveau de compétence, l'étendue moyenne de l'échelle est plus faible dans l'administration québécoise, tant

au début qu'à la fin de la période, sauf pour les professions de formation universitaire. L'étendue moyenne des échelles était plus grande dans les entreprises de 500 employés et plus que dans celles de moindre taille pour chaque niveau de compétence en 2008. Les plus grands écarts entre les deux strates de taille sont notés dans les emplois de formations universitaire et collégiale. La situation est différente en 2018, l'étendue de l'échelle est plus grande dans les entreprises de 200 à 499 employés pour chaque niveau de compétence, sauf la gestion.

Croissance du maximum normal généralement plus forte que l'IPC entre 2008 et 2018

Quant à la croissance du maximum normal de 2008 à 2018, elle s'élève à 21,3 % dans l'administration québécoise, alors qu'elle atteint 20,5 % pour les non-syndiqués des entreprises privées de 200 employés et plus (voir le tableau 1). Dans les deux strates de taille du secteur privé, la variation du maximum normal sur la période est d'environ 18,6 % dans les entreprises de 200 à 499 employés et de 19,9 % dans celles de 500 employés et plus.

Si l'on tient compte de la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC, année de base 2002) de 2008 à 2018, soit 14,5 %, la croissance réelle du maximum normal moyen de l'administration québécoise est de 5,9 %, alors que celui du secteur privé non syndiqué est d'environ 5,3 %. Dans les entreprises privées de 200 à 499 employés, la progression moyenne réelle des échelles salariales atteint 3,5 %, alors que dans les grandes entreprises elle est de 4,7 %.

La croissance moyenne nominale du maximum normal entre 2008 et 2018 est aussi plus grande que celle de l'IPC dans tous les niveaux de compétence, sauf pour les emplois de formation secondaire dans l'administration québécoise et ceux de formation collégiale, à l'exception de ceux dans les entreprises de 200 à 499 employés. Le niveau de compétence de gestion a la croissance réelle la plus élevée au cours de la période (sauf dans les entreprises de 200 à 499 employés).

On note aussi que l'augmentation des maximums normaux moyens a été significativement plus élevée dans les entreprises de 200 à 499 employés que dans celles de 500 employés et plus dans tous les niveaux de compétence, sauf celui de la gestion. Dans les entreprises de moindre taille, la croissance varie de 19,3 % pour la formation collégiale à 22,0 % pour la formation universitaire, pour des croissances réelles de 4,2 % et 6,5 % respectivement.

Ces résultats ne tiennent pas compte de l'évolution de l'effectif pendant la période étudiée. Dans l'administration québécoise, par exemple, l'effectif avec un équivalent dans le secteur privé non syndiqué a augmenté de 5 % de 2008 à 2018, mais cette évolution n'est pas la même pour tous les niveaux de compétences. En effet, la croissance de l'effectif a été supérieure pour les emplois de la gestion et de la formation universitaire, alors que le nombre d'employés dans la formation de niveau secondaire a diminué. Le bassin d'employés plus important dans des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés explique, en partie, la hausse du maximum normal moyen entre 2008 et 2018. Chez les non-syndiqués du secteur privé, l'effectif a augmenté de près de 33 % durant la période. L'augmentation du nombre d'employés a été plus forte sur le plan statistique dans les emplois de formations professionnelle, collégiale et de niveau secondaire.

Portrait différent lorsque l'effectif de 2008 est standardisé selon celui de 2018

Pour tenir compte de l'évolution du nombre d'employés entre 2008 et 2018, les résultats ont été standardisés en fonction de l'effectif de 2018, c'est-à-dire que les données de 2008 ont été pondérées afin d'avoir la même répartition que l'effectif de 2018 dans les différents niveaux de compétence. Selon cette méthode d'analyse, la croissance du maximum normal moyen dans l'administration québécoise est de 15,3 % entre 2008 et 2018 (voir le tableau 3), alors que chez les non-syndiqués, elle est d'environ 19,1 %. Si l'on tient compte de l'évolution de l'IPC, la progression réelle des échelles salariales selon le mouvement de l'effectif est de 0,7 %

dans l'administration québécoise et de 4,0 % dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé non syndiqué.

Dans le secteur privé non syndiqué, l'augmentation s'élève à 21,1 % dans les entreprises de 200 à 499 employés et à 18,2 % dans celles de 500 employés et plus. L'augmentation réelle du maximum normal dans ces entreprises est respectivement de 5,8 % et de 3,2 %.

Il n'est pas possible de présenter l'évolution des échelles salariales selon le niveau de compétence. Les modifications survenues en 10 ans dans la CNP rendent difficile la concordance des résultats du début et de la fin de la période analysée.

Maximums normaux de l'administration québécoise et des entreprises privées communes aux échantillons de 2008 et de 2018

La population visée par l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) fluctue avec les années en raison de la fermeture ou de la

création d'entreprises et du changement dans le nombre d'employés qui rend certaines entreprises inadmissibles ou admissibles à l'enquête. La variation dans la composition de la population des entreprises peut influencer les résultats pour une année et leur évolution pour une période donnée. Par contre, les entreprises ayant une certaine importance dans leur secteur et dans leur strate de taille sont présentes dans l'échantillon de 2008 et aussi dans celui de 2018, ce qui apporte plus de stabilité et de cohérence dans les résultats. On peut alors se demander si les constats observés dans la comparaison des données de l'administration québécoise avec le secteur privé non syndiqué seraient les mêmes si l'on tenait compte uniquement des entreprises se trouvant dans les deux échantillons étudiés (en 2008 et en 2018). C'est ce que propose la présente section. Il est important de souligner que toutes les entreprises échantillonnées durant toute la période ont le même poids dans les résultats de 2008 et de 2018.

Le nombre de non-syndiqués dans les entreprises communes aux deux échantillons était d'environ 120 480 en 2018. Il en reste près de 108 140 lorsque seuls les emplois

avec équivalent sont retenus, ce qui correspond à près d'un tiers de l'effectif total non syndiqué. La quasi-totalité de l'effectif provient des entreprises de 1 000 employés et plus. Par conséquent, les résultats ne sont pas présentés selon la taille de l'entreprise.

Proportion généralement similaire d'employés rémunérés selon une échelle dans l'administration québécoise et les entreprises privées communes aux échantillons de 2008 et de 2018

En 2018, 87 % des employés de l'administration québécoise et environ 84 % des non-syndiqués des entreprises communes aux deux échantillons sont rémunérés selon une échelle (voir le tableau 4). Sur le plan statistique, il n'est pas possible de distinguer de différence entre les deux proportions. Ce même constat est observé pour 2008.

En 2018, le pourcentage de l'effectif rémunéré selon une échelle augmente avec le niveau de compétence dans l'administration québécoise. Par contre, dans les entreprises privées communes aux deux échantillons, les proportions ne sont pas significativement différentes, sauf entre les emplois de gestion et ceux de formation secondaire (respectivement 92 % et 77 %) en 2018. De plus, les proportions observées dans l'administration québécoise sont significativement plus élevées que celles des entreprises privées dans tous les niveaux de compétence, à l'exception des emplois de gestion et de ceux de formation collégiale en 2008, qui présentent des valeurs similaires.

Croissance du maximum normal moyen plus forte dans l'administration québécoise que dans les entreprises privées communes aux échantillons de 2008 et de 2018

Le maximum normal moyen de l'échelle dans l'administration québécoise s'établit à 64 133 \$ (donnée non présentée) en 2018 représentant une progression, comme il a été déjà mentionné, de 21,3 % entre 2008 et 2018. Cette croissance est plus élevée

Tableau 3

Croissance du maximum normal¹ moyen standardisé en fonction de l'effectif de 2018 pour les emplois ayant un équivalent dans l'administration québécoise² et les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé non syndiqué, Québec, 2008 à 2018

Année et variation	Administration québécoise	Privé non syndiqué		
		Ensemble	200-499 employés	500 employés et plus
\$				
2008 ³	55 620	60 008	49 096	62 141
2018	64 133	71 467	59 460	73 427
%				
Taux de croissance				
Nominal	15,3	19,1	21,1	18,2
Réel	0,7	4,0	5,8	3,2
Croissance de l'IPC			14,5	

1. Le maximum normal est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant et représente le taux de comparaison du marché.
2. L'administration québécoise désigne la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux.
3. La donnée de 2008 a été pondérée selon l'effectif de 2018.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 2008 et 2018.

d'environ 5 points de pourcentage que celle des non-syndiqués provenant des entreprises communes aux deux échantillons (16,4 %).

Dans les entreprises communes aux échantillons de 2008 et de 2018, la croissance nominale du maximum normal moyen varie de 9,7 % pour les emplois de formation collégiale à 23,5 % pour ceux de formation

universitaire. Ce niveau de compétence dans l'administration québécoise montre une croissance nominale inférieure d'environ 6 points de pourcentage à celle des entreprises privées communes aux deux échantillons sur le plan statistique.

Si l'on tient compte de la croissance de 14,5 % de l'IPC entre 2008 et 2018, une croissance positive est constatée pour trois des

quatre niveaux de compétence présentés ; les emplois de formation collégiale affichent une croissance réelle négative (- 4,2 %). Si l'on compare la croissance réelle des deux secteurs, les emplois de gestion et de formation collégiale de l'administration québécoise montrent en moyenne une meilleure situation par rapport aux non-syndiqués des entreprises privées communes aux deux échantillons.

Tableau 4

Croissance du maximum normal¹ moyen par niveau de compétence de la Classification nationale des professions (CNP) pour les emplois ayant un équivalent dans l'administration québécoise² et les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé non syndiqué communes aux deux échantillons³, Québec, 2008 à 2018

Secteur et IPC	Ensemble des employés		Employés rémunérés selon une échelle		Taux de croissance		
	2008	2018	2008	2018	Nominal	Réel	
	n		%		%		
Administration québécoise							
Ensemble ⁵	130 456	137 148	82,7	87,2	21,3	5,9	
Gestion ⁶	3 758	6 659	86,6	100,0	23,9	8,2	
Formation universitaire	26 545	33 540	98,9	98,6	17,0	2,2	
Formation collégiale ⁷	57 160	66 181	86,2	95,2	12,4	- 1,8	
Formation secondaire	26 064	16 674	97,6	89,0	14,0	- 0,4	
Secteur privé non syndiqué : entreprises communes aux deux échantillons³							
Ensemble ⁵	92 180	108 142	80,7	83,9	16,4	1,6	
Gestion ⁶	9 090	11 293	83,8	91,9	18,6	3,6	
Formation universitaire	24 830	31 293	85,3	88,0	23,5	7,8	
Formation collégiale ⁷	30 160	33 670	81,9	86,4	9,7	- 4,2	
Formation secondaire	21 290	27 821	75,6	76,6	17,8	2,9	
Croissance de l'IPC						14,5	

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Le maximum normal est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant et représente le taux de comparaison du marché.
2. L'administration québécoise désigne la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux.
3. Entreprises présentes dans l'échantillon de 2008 et dans celui de 2018.
4. La donnée de 2008 a été pondérée selon l'effectif de 2018.
5. Les résultats de l'ensemble comprennent les emplois qui n'ont pas pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité de leur attribuer un code CNP équivalent ; leur proportion en 2018 est d'environ 1,0 % dans les deux secteurs.
6. Les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans ce niveau de compétence.
7. Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant d'autres formations équivalant à des études postsecondaires dans un cégep.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, 2008 et 2018*.

Conclusion

La croissance du maximum normal moyen des échelles salariales des employés de l'administration québécoise et de celles des non-syndiqués du secteur privé a été sensiblement la même de 2008 à 2018 (21,3 % et 20,5 % respectivement). Ces deux taux de croissance sont plus forts que l'augmentation de l'IPC (14,5 %) pendant la période. La progression du maximum a aussi été plus élevée que celle de l'IPC pour les employés de toutes les strates de taille et de tous les niveaux de compétence, sauf pour les salariés occupant un emploi de formation de niveau secondaire dans l'administration québécoise et les employés occupant un poste de formation collégiale

dans l'administration québécoise, dans l'ensemble des entreprises privées et dans celles de 500 employés et plus.

L'évolution de l'effectif au cours de la période a une incidence à la hausse sur la croissance du maximum normal moyen, sauf pour les entreprises de 200 à 499 employés. Lorsqu'on en tient compte, la croissance du maximum normal pour la période 2008-2018 est alors de 15,3 % dans l'administration québécoise et d'environ 19,1 % dans le secteur privé non syndiqué, ce qui donne des taux d'augmentation réels de 0,7 % et de 4,0 % respectivement. L'écart de 6 points de pourcentage entre les deux taux de l'administration québécoise s'explique, en partie, par une augmentation plus importante

du nombre de postes de gestion et de formation universitaire que de ceux des autres niveaux de compétence sur la période.

Dans la même perspective, la composition de l'échantillon du secteur privé influence aussi l'évolution du maximum normal entre 2008 et 2018. Si l'on tient compte uniquement des entreprises privées échantillonnées sur toute la période, la croissance nominale du maximum normal moyen de l'administration québécoise est supérieure à celle des entreprises communes aux deux échantillons sans standardisation (21,3 % contre 16,4 %).

Portrait des échelles salariales avec un maximum au mérite chez les non-syndiqués dans les entreprises privées de 200 employés et plus

Dans le secteur privé, en 2018, environ 69 % du personnel non syndiqué est rémunéré selon une échelle salariale. L'échelle d'environ 54 % d'entre eux (178 470 employés) comporte un maximum au mérite, qui ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. Les échelles salariales de l'administration québécoise n'ont pas de tels maximums.

Croissance du maximum au mérite entre 2008 et 2018 plus forte que celle de l'IPC

En 2018, le maximum au mérite moyen chez les non-syndiqués du secteur privé est de près de 89 397 \$ (voir le tableau 5). L'écart entre le maximum au mérite moyen et le minimum moyen est de 35 487 \$ (donnée non présentée); elle est similaire à celle des entreprises privées communes aux deux échantillons de la période : 35 816 \$. Par contre, sur une période de 10 ans, la croissance du maximum au mérite de l'ensemble des entreprises privées a été significativement plus faible que celle du maximum au mérite des entreprises communes aux deux échantillons; la variation en pourcentage est respectivement de 23,9 % et

de 28,1 %. Si l'on tient compte de la croissance de l'IPC (14,5 %), le maximum au mérite a augmenté réellement de 8,2 % et de 11,9 % respectivement sur la période.

Par ailleurs, on note que le maximum au mérite dans les entreprises de 200 à 499 employés est inférieur à celui des entreprises de 500 employés et plus, tant en 2018 qu'en 2008, mais la différence entre les deux strates de taille est plus grande en 2018 (21 249 \$ contre 13 187 \$). Les augmentations du maximum au mérite sur la période sont d'environ 9 132 \$ dans les entreprises de 200 à 499 employés et de 17 195 \$ dans celles de 500 employés et plus, ce qui équivaut à une croissance nominale de 15,0 % et de 23,2 % respectivement. En termes réels, cela se traduit par une progression de 0,4 % dans les entreprises de moindre taille et de 7,6 % dans les grandes entreprises.

Augmentation plus forte du maximum normal dans les échelles avec un maximum au mérite que dans l'ensemble des échelles

En 2018, le maximum normal moyen provenant d'échelles avec un maximum au mérite est de 74 494 \$, soit plus faible

de 14 903 \$ que le maximum au mérite sur le plan statistique. La croissance du maximum normal moyen au cours de la période atteint 24,1 % et est similaire à celle observée pour le maximum au mérite.

Par ailleurs, la progression du maximum normal moyen des échelles au mérite est d'environ 3,5 points de pourcentage (20,5 %; voir le tableau 1) plus grande que celle du maximum normal moyen de l'ensemble des échelles. La croissance réelle tenant compte de la croissance de l'IPC est de 8,4 % sur la période.

En 2018, dans les grandes entreprises et celles de moindres tailles, la valeur du maximum normal des échelles avec un maximum au mérite est similaire sur le plan statistique au maximum normal de l'ensemble des échelles. Cependant, la croissance du maximum normal moyen des échelles au mérite dans les entreprises de 200 à 499 employés a été plus faible que celle de l'IPC. La situation contraire est observée dans les entreprises de 500 employés et plus.

Suite à la page 10

Dans les entreprises communes aux deux échantillons, la croissance du maximum normal moyen (27,8 %) n'est pas significativement différente de celle du maximum au mérite, mais supérieure de 11 points de pourcentage à celle du maximum normal de l'ensemble des échelles (16,4 % ; voir le tableau 4).

La standardisation de l'effectif montre une croissance réelle positive pour toutes les ventilations

Lorsque les résultats de 2008 sont standardisés en fonction de l'effectif de 2018, la croissance du maximum au mérite pour la période 2008-2018 s'élève à 22,6 % et celle du maximum normal des échelles au mérite à 22,0 % ; le taux d'augmentation réel est respectivement de 7,1 % et de 6,6 %. Toutes les

ventilations analysées montrent une croissance du maximum normal et du maximum au mérite supérieure à celle de l'IPC. Dans les entreprises de 200 à 499 employés, l'augmentation du maximum normal et du maximum au mérite s'élève respectivement à 16,8 % et 19,9 %, soit près de 5 points de pourcentage de plus qu'avant la standardisation de l'effectif ; les progressions réelles sont respectivement de 2,0 % et de 4,7 %.

Tableau 5

Croissance des échelles salariales avec un maximum au mérite chez les non-syndiqués dans les entreprises privées de 200 employés et plus, diverses ventilations, Québec, 2008 à 2018

Année et variation	Unité	Employés non syndiqués			
		Ensemble des entreprises	200-499 employés	500 employés et plus	Entreprises communes aux deux échantillons de la période ¹
Maximum normal					
2008	\$	60 028	50 914	61 746	60 146
2018	\$	74 494	57 164	76 352	76 852
Variation 2018-2008 du maximum normal sans standardisation					
Montant	\$	14 467	6 250	14 606	16 706
Nominale	%	24,1	12,3	23,7	27,8
Réelle	%	8,4	-2,6	8,0	11,6
Variation 2018-2008 du maximum normal avec standardisation²					
Maximum normal de 2008 standardisé	\$	61 075	48 925	62 981	60 957
Montant	\$	13 419	8 238	13 371	15 895
Nominale	%	22,0	16,8	21,2	26,1
Réelle	%	6,6	2,0	5,9	10,1
Maximum au mérite					
2008	\$	72 175	61 051	74 238	72 419
2018	\$	89 397	70 183	91 433	92 798
Variation 2018-2008 du maximum au mérite sans standardisation					
Montant	\$	17 222	9 132	17 195	20 379
Nominale	%	23,9	15,0	23,2	28,1
Réelle	%	8,2	0,4	7,6	11,9
Variation 2018-2008 du maximum au mérite avec standardisation²					
Maximum au mérite de 2008 standardisé	\$	72 908	58 518	75 130	73 272
Montant	\$	16 489	11 665	16 303	19 526
Nominale	%	22,6	19,9	21,7	26,6
Réelle	%	7,1	4,7	6,3	10,6
Croissance de l'IPC	%			14,5	

1. Entreprises présentes dans l'échantillon de 2008 et dans celui de 2018.

2. La donnée de 2008 a été pondérée selon l'effectif de 2018.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 2008 et 2018.

Notes méthodologiques

Secteurs analysés

L'administration québécoise fait référence à la fonction publique québécoise ainsi qu'aux réseaux publics de l'éducation (commissions scolaires et collèges) et de la santé et des services sociaux. Les salariés peuvent être syndiqués ou non syndiqués. Le secteur privé non syndiqué regroupe les employés n'étant pas assujettis à une convention collective dans les entreprises de 200 employés et plus.

Échelles salariales

Une échelle salariale se définit comme un ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont attachés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. Les échelles sont plus ou moins étendues selon les emplois. La progression dans l'échelle peut être basée sur le rendement de l'employé, la durée de son service continu ou une combinaison de ces deux facteurs. Les échelles salariales révèlent une partie importante de la politique salariale de l'employeur. L'analyse des échelles salariales permet en effet de faire ressortir les intentions de payer des employeurs pour des emplois similaires rémunérés selon une échelle.

Il existe trois types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles qui comportent un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite, et finalement, les échelles salariales ayant un minimum et un maximum au mérite.

Le maximum normal est un paramètre important ; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Dans la plupart des organisations, le maximum normal sert de référence pour les discussions relatives à l'équité externe. Le maximum au mérite ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. La progression au-delà du maximum normal, c'est-à-dire jusqu'à un maximum au mérite, n'est accessible qu'à ces personnes.

Période de référence et statut d'emploi

Les données sur les échelles salariales recueillies dans l'ERG sont celles en vigueur le 1^{er} avril de chaque année. Les résultats concernent les employés permanents à temps plein (en équivalent temps complet pour l'administration québécoise).

Croissance des échelles salariales

Le taux de croissance nominal pour une période est calculé à partir du maximum normal ou du maximum au mérite. Il est important de souligner que **la croissance ne prend pas en compte l'augmentation salariale résultant d'une progression dans l'échelle.**

Le taux de croissance réel est utilisé pour éliminer l'effet de l'inflation. Comme seules les augmentations aux structures salariales sont prises en compte, la mention d'une « croissance réelle négative » doit être interprétée avec prudence. Cette affirmation indique que les employés au maximum de l'échelle tout le long de la période ont joui d'une croissance du maximum normal plus faible que celle de l'IPC. Les employés ayant une position inférieure au maximum de l'échelle, à un moment de la période étudiée, ont bénéficié aussi d'une augmentation liée à la progression des échelons dans leur échelle. La croissance réelle est obtenue à l'aide de l'équation de Fisher :

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

Différence significative

L'administration québécoise étant un secteur recensé, aucune mesure de précision n'est nécessaire. Dans le secteur privé, un échantillon est tiré. Afin de déterminer si une différence entre deux résultats est statistiquement significative à un seuil de 5 %, les intervalles de confiance à 95 % sont examinés. L'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recouvrement, il n'est pas possible de conclure et un test statistique doit être appliqué afin de vérifier si les deux estimations sont statistiquement différentes au seuil de signification de 5 %. La méthode basée seulement sur la comparaison des intervalles de confiance est plus conservatrice que le test statistique de différence.

Vient de paraître

Marché du travail et rémunération, n° 21

- [Marché du travail québécois : regard pré-COVID-19 sur les variations de l'emploi dans les industries de services de 2002 à 2019](#)

Octobre 2020

Marché du travail et rémunération, n° 20

- [Marché du travail : effet de la COVID-19 sur les variations de l'emploi dans les industries du Québec](#)

Août 2020

À paraître

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Édition 2019

Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2020). « Croissance des échelles salariales moyennes de 2008 à 2018 : administration québécoise et employés non syndiqués dans les entreprises privées de 200 employés et plus », *Marché du travail et rémunération*, [En ligne], n° 22, octobre, p. 1-12. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/marche-travail-remuneration-no22.pdf].

Ce bulletin est réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :

Vladimir Racila et Nadège Jean

Direction des statistiques du travail et de la rémunération :

Patrice Gauthier

Avec la collaboration de :

Julie Boudreault, révision
Isabelle Jacques, mise en page

Pour plus de renseignements :

Centre d'information et de documentation
Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2401
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Courriel : cid@stat.gouv.qc.ca

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

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales
du Québec
4^e trimestre 2020
ISSN 2563-0857 (en ligne)

© Gouvernement du Québec
Institut de la statistique du Québec, 2020

Toute reproduction autre qu'à des fins de
consultation personnelle est interdite sans
l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm