

Septembre 2013

Croissance salariale des syndiqués de l'administration québécoise face à celle de leurs homologues du secteur universitaire : taux d'augmentation généralement plus faible depuis les années 2000

L'Institut de la statistique du Québec publie chaque année un rapport sur la rémunération des salariés de l'administration québécoise comparée à celle des autres salariés québécois à partir de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Ce mandat découle de l'article 4 de sa loi constitutive (L.R.Q., c. I-13.011). Les constats du rapport montrent l'état et l'évolution de la rémunération des emplois de l'administration québécoise ayant une contrepartie sur le marché du travail. Dans le cadre de ce mandat, l'Institut fait également l'analyse pour l'ensemble du marché du travail et différents segments de résultats relatifs à la rémunération des employés syndiqués dans un contexte plus large que les emplois retenus pour la comparaison de l'administration québécoise.

Dans cette capsule, la croissance salariale octroyée dans les conventions collectives des secteurs « administration québécoise » et universitaire¹ est présentée². Ces deux entités sont considérées distinctes, puisque les universités ne font pas partie du régime de négociation de l'administration québécoise, même si elles sont des institutions publiques d'éducation et que leur politique de rémunération peut être influencée par des lignes directrices gouvernementales.

L'analyse se fait à partir des conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison des deux, inscrites dans la banque de données du ministère du Travail au 31 décembre 2012 et regroupant 517 502 employés dans l'administration québécoise et 10 433 employés dans le réseau universitaire³. Le premier volet aborde le taux de croissance nominale et réelle pour les deux dernières années terminées, soit 2011 et 2012, ainsi que pour une plus longue période : 2000-2012. Quant au deuxième volet, il traite des perspectives salariales calculées pour les années 2013 et 2014.

Croissance salariale observée de 2000 à 2012

Cette section présente d'abord la croissance salariale octroyée selon les conventions collectives en vigueur en 2011 et 2012. Les résultats sont offerts selon le groupe d'employés – cols bleus et cols blancs – ainsi que pour l'ensemble de ces deux catégories. Le secteur universitaire est également ventilé selon la grande région de Montréal et ailleurs au Québec (voir l'encadré). Il est à noter que, dans la banque de données du Ministère, les cols bleus sont présents uniquement dans les universités de la région de Montréal; implicitement, les données relatives à cette catégorie sont les mêmes pour l'ensemble des universités en 2012. Après l'analyse pour les deux dernières années, une rétrospective de la décennie 2000 permet de se détacher des événements relativement récents et de voir l'évolution des taux de croissance sur une période plus longue. Toutefois, cette dernière ne se fait pas selon les régions.

1. Voir l'encadré sur la méthodologie.
2. Le lecteur trouvera les résultats pour les autres segments de marché sur le site web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.
3. Selon les données de l'ERG, les universités regroupent environ 23 320 employés, dont 16 820 sont syndiqués (proportion de l'effectif couvert de 62 % dans la base du ministère).

Amélioration de la situation de 2011 à 2012 même si les taux de croissance sont inférieurs à l'indice des prix à la consommation

Dans l'administration québécoise, pour les deux années, on retrouve les mêmes conventions représentant 517 502 salariés (voir l'encadré sur la méthodologie). Dans le secteur universitaire, environ 88 % des conventions représentant 91 % des employés en 2012 étaient également en vigueur en 2011. Le taux de croissance salariale nominale octroyé en 2012 est supérieur à celui de 2011, et ce, dans chacun des secteurs étudiés (tableau 1). La différence dans l'administration québécoise est de 0,7 point de pourcentage⁴, alors que dans l'ensemble

du secteur universitaire et dans ses ventilations, la différence est seulement de 0,1 point de pourcentage. Lorsqu'on compare la croissance salariale de l'administration québécoise à celle du secteur universitaire, le taux est toujours plus élevé dans les universités, ventilées ou non selon la région, tant en 2011 qu'en 2012. Cette situation s'explique par le fait que la majorité des syndiqués universitaires sont rémunérés selon une politique salariale au moins équivalente à celle du gouvernement. De plus, certaines conventions collectives offrent deux types d'augmentations au cours de l'année analysée : une conforme au paramètre salarial appliqué à l'administration québécoise, plus un taux supérieur.

Les taux en vigueur sont mis en relation avec la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour faire ressortir la croissance réelle et ainsi mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois (tableau 1). La croissance nominale moyenne des échelles salariales est inférieure à celle de l'inflation dans toutes les ventilations en 2011 et en 2012, à l'exception des universités du reste du Québec en 2012. La croissance réelle négative s'estompe de 2011 à 2012 en raison de l'affaiblissement de l'IPC de 3,0 % à 2,1 %; cette situation est en grande partie attribuable à des augmentations plus faibles du prix de l'essence et des aliments⁵.

Tableau 1
Croissance salariale (nominale et réelle) pour les employés syndiqués, administration québécoise et secteur universitaire, en 2011 et 2012

Secteur et catégorie d'emploi	Conventions collectives ¹		Employés		Taux de croissance			
					nominale		réelle	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012 ²	2011	2012
	n				%			
Administration québécoise								
Ensemble des employés	517 502	517 502	0,8 ⁴	1,5	-2,1	-0,6
Cols bleus ³	0,8 ⁴	1,5	-2,1	-0,6
Cols blancs ³	0,8 ⁴	1,5	-2,1	-0,6
Ensemble des universités								
Ensemble des employés	34	25	13 867	10 433	1,8	1,9	-1,2	-0,2
Cols bleus	4	3	666	539	1,2	1,2	-1,7	-0,9
Cols blancs	32	23	13 201	9 894	1,9	2,0	-1,1	-0,1
Universités région de Montréal								
Ensemble des employés	12	7	8 192	6 250	1,6	1,7	-1,4	-0,4
Cols bleus	4	3	666	539	1,2	1,2	-1,7	-0,9
Cols blancs	10	5	7 526	5 711	1,6	1,7	-1,4	-0,4
Universités ailleurs au Québec								
Ensemble des employés	22	18	5 675	4 183	2,2	2,3	-0,8	0,2
Cols bleus	0	0	0	0
Cols blancs	22	18	5 675	4 183	2,2	2,3	-0,8	0,2
Croissance de l'IPC							3,0	2,1

.. Donnée non disponible.

- Le nombre de conventions collectives pour l'ensemble des employés d'un secteur peut être inférieur à la somme des conventions visant les cols bleus et les cols blancs en raison des conventions mixtes, qui englobent les deux catégories d'emplois mentionnées.
- À partir de 2012, les augmentations dans l'administration québécoise sont constituées de paramètres fixes et variables. Le taux inclut le paramètre variable de 0,5% lié à la progression de l'économie et de l'inflation.
- Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours de l'année 2012 ne couvrent pas l'ensemble des conventions collectives signées. Dans les conventions enregistrées, 104 967 salariés sont des cols bleus et 395 978, des cols blancs.
- Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2011 est de 0,75 % (soit 0,8 %, arrondi à une décimale).

Source : Ministère du Travail du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

4. Il est à mentionner que le paramètre variable (0,5 %) lié à l'évolution économique du Québec a été intégré au paramètre fixe en 2012.

5. Statistiques Canada (2013). « Indice des prix à la consommation, décembre 2012 », Le quotidien, 25 janvier 2013, p. 5.

Par catégorie d'emploi, les taux des syndiqués de l'administration québécoise sont identiques, tant en 2011 qu'en 2012, alors que les cols blancs universitaires affichent un taux supérieur à celui des cols bleus. Selon l'année, le taux des cols bleus universitaires est resté stable tandis que les cols blancs présentent en 2012 un taux supérieur d'un dixième de point de pourcentage, tant dans l'ensemble des universités que par région. Lorsque l'IPC est mis en parallèle, tout comme pour l'ensemble des employés de chaque ventilation, la croissance réelle, bien que négative, s'améliore de 2011 à 2012.

À une exception près, les syndiqués de l'administration québécoise et du secteur universitaire ont bénéficié de taux d'augmentation plus faibles que l'IPC, mais quelle est la proportion de l'effectif qui voit une perte de son pouvoir d'achat? C'est ce que présente la prochaine section.

Très forte proportion d'augmentations salariales inférieures au taux d'inflation, sauf pour le regroupement des universités à l'extérieur de la région de Montréal

L'analyse de la distribution des salariés selon la croissance salariale montre que tous les employés de l'administration québécoise et du secteur universitaire de la région de Montréal reçoivent, en 2012, des augmentations de leur structure salariale inférieures à la croissance de l'IPC; c'était aussi le cas en 2011 (figure 1). Par ailleurs, dans les universités « ailleurs au Québec », la proportion de salariés bénéficiant de ce type d'augmentation est de 82 % en 2011, et de 53 % en 2012.

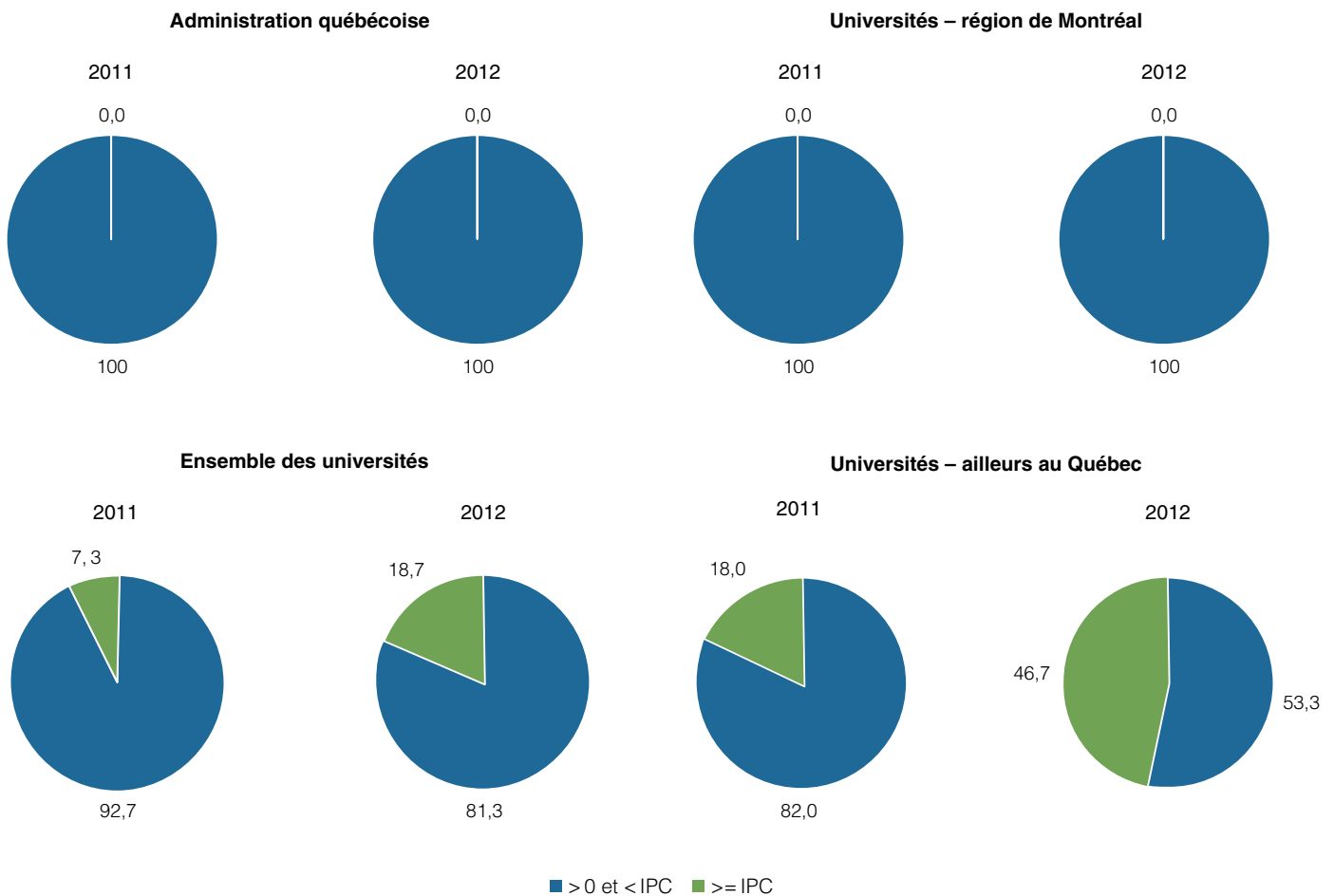
Dans l'ensemble des universités, la proportion de salariés ayant des augmentations de leur structure salariale inférieures à la croissance de l'IPC est de 93 % en 2011, et de 81 % en 2012. La proportion d'employés

qui obtiennent des augmentations égales ou supérieures à l'IPC augmente de 11,4 points de pourcentage de 2011 à 2012. Pour les universités « ailleurs au Québec », cette proportion est de 28,7 points de pourcentage.

Ainsi, les universités situées à l'extérieur de la grande région de Montréal montrent que près d'un employé sur deux (46,7 %) bénéficie en 2012 d'un taux égal ou supérieur à l'inflation; une analyse de ce type d'augmentation montre que le quart du personnel a reçu une croissance salariale au moins égale à l'IPC, mais inférieure à 3,0 %, que 14 % de l'effectif ont bénéficié d'un taux de croissance variant de 3,0 % à 3,9 %, alors que 8 % profitaient d'un taux d'au moins 4,0 % (données non présentées).

Par ailleurs, aucun employé des différentes ventilations étudiées n'a subi un gel ou une baisse de son salaire pour les deux années de référence.

Figure 1
Distribution des salariés syndiqués de l'administration québécoise et du secteur universitaire selon la croissance salariale en 2011 et 2012 (%)



Depuis 2004, le taux moyen de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur universitaire, à l'exception des cols bleus en 2009 et 2012

Dans l'administration québécoise, les premières années de la période montrent la croissance salariale nominale la plus élevée (voir le tableau 2); cela s'explique par des conventions collectives négociées en décembre 1999, qui accordaient des augmentations d'échelles salariales de base de 2,5 % les 1^{er} janvier 2000, 2001 et 2002. De plus, certains groupes de salariés ont obtenu des ajustements salariaux et montants forfaitaires en sus des augmentations de base des échelles en 2000 et 2001; ainsi, l'administration québécoise affiche un taux de 2,8 %. À partir de 2003, le taux commence à décroître jusqu'à un gel d'échelle en 2004 et 2005 à la suite de l'adoption de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi no 142, 2005, chapitre 43), qui prévoyait un gel de deux ans pour ensuite octroyer 2,0 % pour les quatre années suivantes. Il faut cependant se rappeler que les taux de 2002 à 2007 ne

comprennent pas tous les rajustements dont les salariés auraient pu bénéficier, notamment ceux reliés à l'équité salariale. Finalement, les conventions présentement en vigueur dans l'administration québécoise prévoient des taux plus faibles en 2010, 2011 et 2012 que ceux entre 2006 et 2009.

En tant qu'institutions publiques d'éducation dont les opérations courantes sont financées en majeure partie par le gouvernement, le secteur universitaire est soumis à des lignes directrices concernant son financement et ses dépenses, qui peuvent avoir une influence sur la politique de rémunération des syndiqués. L'analyse de la période montre qu'entre 2000 et 2003, le taux de croissance de l'ensemble des syndiqués diminue de 2,9 % à 1,6 %. En 2003, 39 % de l'effectif ont vu leur échelle salariale gelée. Après le sommet connu en 2004 (3,8 %), le taux est au plus bas l'année suivante, soit 1,4 %, notamment puisque 37 % de l'effectif bénéficiaient de la même politique que les salariés de l'administration québécoise (gel des échelles salariales). Suivent cinq années de reprise et d'une relative stabilité, succédées par des taux plus bas en 2011 et

2012, soit respectivement de 1,8 % et 1,9 %. Ces taux plus faibles s'expliquent en partie par le fait que respectivement 34 % et 47 % de l'effectif ce sont vu octroyer le même taux que l'administration québécoise.

L'examen de la période selon le secteur montre que le taux d'augmentation du secteur universitaire a été égal ou supérieur à celui de l'administration québécoise pendant 11 des 13 années. La différence la plus élevée a été observée en 2004 (3,8 points de pourcentage).

La croissance nominale a eu tendance à être supérieure à la croissance de l'IPC dans le secteur universitaire plus souvent que dans l'administration québécoise. En effet, les syndiqués des universités ont enregistré des gains de pouvoir d'achat neuf fois au cours de la période, alors que ceux de l'administration québécoise ont été dans cette situation six fois; lorsqu'un gain est observé dans les deux secteurs, il est plus élevé dans le secteur universitaire. Les années 2003, 2005, 2011 et 2012 affichent des croissances réelles négatives dans les deux secteurs; les pertes dans le secteur

Tableau 2
Évolution de la croissance salariale (nominale et réelle) pour les employés syndiqués, administration québécoise et secteur universitaire, de 2000 à 2012

Année	Administration québécoise						Secteur universitaire					
	Ensemble des employés		Cols bleus		Cols blancs		Ensemble des employés		Cols bleus		Cols blancs	
	nominale	réelle	nominale	réelle	nominale	réelle	nominale	réelle	nominale	réelle	nominale	réelle
	Taux de croissance											
	%											
2000	2,8	0,3	2,5	0,0	2,9	0,4	2,9	0,4	2,7	0,2	2,9	0,4
2001	2,8	0,5	2,5	0,2	2,9	0,6	2,8	0,5	2,8	0,5	2,8	0,5
2002 ¹	2,5	0,5	2,5	0,5	2,5	0,5	2,3	0,3	2,4	0,4	2,2	0,2
2003 ¹	2,0	-0,5	2,0	-0,5	2,0	-0,5	1,6	-0,9	1,5	-1,0	1,6	-0,9
2004 ¹	0,0	-2,0	0,0	-2,0	0,0	-2,0	3,8	1,8	0,9	-1,1	4,0	2,0
2005 ¹	0,0	-2,2	0,0	-2,2	0,0	-2,2	1,4	-0,9	0,5	-1,8	1,5	-0,8
2006 ¹	2,0	0,3	2,0	0,3	2,0	0,3	3,0	1,3	2,3	0,6	3,1	1,4
2007 ¹	2,0	0,4	2,0	0,4	2,0	0,4	3,1	1,5	3,2	1,6	3,0	1,4
2008	2,0	-0,1	2,0	-0,1	2,0	-0,1	2,9	0,8	2,8	0,7	2,9	0,8
2009	2,0	1,4	2,0	1,4	2,0	1,4	2,3	1,7	1,7	1,1	2,3	1,7
2010	0,5	-0,7	0,5	-0,7	0,5	-0,7	2,2	1,0	1,5	0,3	2,2	1,0
2011 ²	0,8	-2,1	0,8	-2,1	0,8	-2,1	1,8	-1,2	1,2	-1,7	1,9	-1,1
2012 ³	1,5	-0,6	1,5	-0,6	1,5	-0,6	1,9	-0,2	1,2	-0,9	2,0	-0,1

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

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

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

Source : Ministère du Travail du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

universitaire sont plus faibles en comparaison avec celles notées pour l'administration québécoise, sauf en 2003.

Par catégorie d'emploi, l'évolution des taux de croissance est sensiblement la même que pour l'ensemble des employés, à l'exception de l'année 2004, quand le taux de croissance nominale des cols bleus du secteur universitaire était en déclin (0,9%), alors que les cols blancs du même secteur ont connu la valeur la plus grande de la période (4,0%). Par ailleurs, les cols blancs de l'administration québécoise ont reçu un taux de 0,4 point de pourcentage supérieur à celui constaté pour les cols bleus du même secteur en 2000 et 2001. À partir de 2002, les taux consentis sont les mêmes pour les deux groupes d'employés. Dans le secteur universitaire, les taux octroyés sont généralement plus élevés chez les cols blancs que les cols bleus.

Tout comme pour l'ensemble de l'effectif, les deux catégories d'emplois du secteur universitaire présentent depuis 2004 une meilleure position sur le plan du pouvoir d'achat que ceux de l'administration québécoise, sauf pour les cols bleus en 2009 et 2012. Lorsqu'on analyse les deux groupes d'employés dans un même secteur, la croissance salariale réelle est généralement meilleure pour les cols blancs que les cols bleus dans le secteur universitaire et, en 2000 et 2001, dans l'administration québécoise.

Gain de pouvoir d'achat prévu pour l'année 2013

Après l'incursion historique, scrutons l'horizon. Les perspectives de croissance nominale et réelle pour l'année complète 2013 et l'année suivante dans l'administration québécoise sont en hausse par rapport à celles de 2012, soit 1,8 % en 2013 et 2,0 % en 2014. Bien entendu, les perspectives salariales ne peuvent être calculées à ce moment qu'à partir des paramètres fixes d'augmentation des échelles salariales.

Dans le secteur universitaire, seules les données pour 2013 sont présentées. En effet, la majorité des conventions collectives du réseau universitaire seront échues au cours de l'année 2014. Par conséquent, l'Institut ne peut établir une perspective salariale fiable à partir des conventions qui seront toujours en vigueur, qui représentent, par ailleurs,

moins de 25 % de l'effectif potentiellement couvert du secteur. Dans l'ensemble des universités, par catégorie d'emploi et dans chaque ventilation selon la région, les taux de croissance nominale en 2013 sont également à la hausse en comparaison avec ceux de 2012. Par ailleurs, les cols blancs de la région de Montréal montrent une croissance salariale plus élevée que celle des cols bleus. Les universités « ailleurs au Québec » montrent une croissance salariale de 0,9 point de pourcentage plus élevée que les universités de la région de Montréal et que l'administration québécoise en 2013.

En considérant l'inflation prévue pour l'année 2013 au complet (1,3%), tous les salariés de l'administration québécoise et du secteur universitaire enregistrent des gains de pouvoir d'achat; en 2012, un peu moins de 20 % des salariés du secteur universitaire se retrouvaient dans cette situation. En 2014, les données présentées pour les syndiqués de l'administration québécoise indiquent un gain du pouvoir d'achat plus faible par rapport à celui noté en 2013 en raison de la croissance prévue de l'IPC de 0,6 point de pourcentage plus élevée qu'en 2013.

Tableau 3
Perspectives salariales pour les employés syndiqués en 2013 et 2014, administration québécoise et secteur universitaire

Secteur et catégorie d'emploi	Taux de croissance			
	2013		2014	
	nominale	réelle	nominale	réelle
%				
Administration québécoise¹				
Ensemble des employés	1,8 ²	0,5	2,0	0,1
Cols bleus	1,8 ²	0,5	2,0	0,1
Cols blancs	1,8 ²	0,5	2,0	0,1
Ensemble des universités				
Ensemble des employés	2,3 ³	1,0 ³	.. ⁴	.. ⁴
Cols bleus	1,7	0,4
Cols blancs	2,4	1,1
Universités région de Montréal				
Ensemble des employés	1,8 ³	0,5 ³
Cols bleus	1,7	0,4
Cols blancs	1,8	0,5
Universités ailleurs au Québec				
Ensemble des employés	2,7	1,4
Cols bleus
Cols blancs	2,7	1,4
Croissance de l'IPC prévue⁵	1,3		1,9	

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Les conventions de l'administration québécoise tiennent compte de paramètres fixes et de paramètres variables en fonction de la progression de l'économie et de l'inflation. Pour les années 2013 et 2014, les taux d'augmentation totaux seront connus à la suite de la prise des paramètres d'augmentation liés à la croissance économique.
2. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2013 est de 1,75 % (soit 1,8 %, arrondi à une décimale).
3. Le taux de représentativité de ce secteur est inférieur à 60 %.
4. Les données ne permettent pas d'établir une perspective salariale dans ce secteur.
5. La prévision de la croissance de l'IPC est calculée à partir de quatre organismes.

Source : Ministère du Travail du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

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

7. Dans la capsule sur les tendances salariales chez les travailleurs québécois syndiqués, publiée par l'Institut en octobre 2012, la valeur de l'IPC prévue pour 2013 par les quatre organismes (cités dans l'encadré) était de 2,0 %.

Méthodologie des tendances salariales

Source

Les données proviennent des conventions collectives déposées au ministère du Travail. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 50 cols blancs, de plus de 100 cols bleus ou à des unités où ces deux critères sont considérés simultanément pour les conventions dites « mixtes ».

Croissance salariale

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

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

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

Perspectives

Les perspectives salariales sont établies à partir des clauses salariales des conventions collectives des données préliminaires pour l'année en cours.

La prévision de la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) utilisée dans le calcul des perspectives provient de quatre organismes : la Banque Royale du Canada (BRC) — donnée de juin 2013, la Banque de Montréal Groupe financier (BMO) — donnée de juillet 2013, le Mouvement des caisses Desjardins du Québec (Desjardins) — donnée de juin 2013 et le Conference Board du Canada (CBC) — donnée de printemps 2013. Les données utilisées sont les plus à jour au moment de la production de cette capsule.

Secteurs

Administration québécoise

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

Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours de l'année 2012 ne couvrent pas l'ensemble des conventions collectives signées; 62 conventions de l'administration québécoise ont été déposées et enregistrées dans la banque du Ministère. Ces conventions regroupent 500 945 salariés, ce qui ne représente pas la totalité des salariés syndiqués dans ce secteur (517 502 salariés)¹.

La très grande majorité des ententes prévoient, du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015, des augmentations salariales constituées de paramètres fixes et de paramètres variables. Les paramètres fixes sont les suivants : 0,5 % le 1^{er} avril 2010, 0,75 % le 1^{er} avril 2011, 1,0 % le 1^{er} avril 2012, 1,75 % le 1^{er} avril 2013 et 2,0 % le 1^{er} avril 2014. En ce qui concerne les paramètres variables, leur application se fait en fonction de l'évolution du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec et de l'inflation. Ainsi, une augmentation de 0,5 % a été intégrée au paramètre fixe en 2012. Pour les autres années, seuls les taux fixes sont inclus dans la banque du Ministère.

Secteur universitaire

Le secteur universitaire désigne les établissements d'enseignement supérieur du Québec ainsi que les centres de recherche, excluant ceux en santé liés au domaine universitaire. On compte 19 universités québécoises et un centre de recherche. Bien qu'il s'agisse d'institutions publiques d'éducation, elles ne font pas partie du régime de négociation de l'administration québécoise. Aux fins de l'analyse, ce secteur a été ventilé en deux groupes selon le critère géographique : grande région de Montréal et ailleurs au Québec. Le classement a été réalisé en fonction de la localisation des employés couverts par une convention collective. Lorsque l'accréditation s'étend au personnel de plusieurs établissements, le siège social de l'employeur est considéré.

Catégories d'emplois

Le terme « cols bleus » désigne généralement les employés travaillant hors des bureaux (le personnel d'exécution, les ouvriers, les employés de production, de métier et de service). Les policiers et les pompiers font également partie de ce groupe d'employés. Le terme « cols blancs » fait référence au personnel travaillant dans les bureaux (les cadres supérieurs, les professionnels, les techniciens et les employés de soutien administratif).

-
1. 1. Afin d'établir ce nombre, l'Institut a retenu les conventions usuellement présentes dans la banque et dont la taille correspond aux critères définis par le ministère du Travail, soit les conventions de 100 cols bleus et plus, de 50 cols blancs et plus ou celles où ces deux critères sont pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».

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

Ont collaboré à la réalisation :
Mélanie Parent, révision linguistique
Anne-Marie Roy, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements :
Vladimir Racila, professionnel en rémunération
Nadège Jean, coordonnatrice – études de la rémunération
Direction des statistiques du travail et de la rémunération
1200, avenue McGill College, 4^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

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