

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2019

Faits saillants



PRINCIPALES APPROCHES DE LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION

- ❑ Le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*¹ de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) porte sur la comparaison de la rémunération globale des salariés syndiqués de l'administration québécoise avec celle des autres salariés du marché du travail québécois.
- ❑ L'administration québécoise comprend les employés de la fonction publique ainsi que ceux des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux.
- ❑ Les autres salariés québécois (ASQ) sont employés dans les secteurs privé et « autre public ». Ce dernier comprend les entreprises à caractère public des trois ordres de gouvernement au Québec, les universités ainsi que les administrations municipale et fédérale au Québec. Des résultats détaillés sont fournis pour chacune des composantes de ce secteur.
- ❑ Le statut de syndicalisation est également pris en compte dans la comparaison pour l'ensemble des ASQ et le secteur privé.
- ❑ La rémunération globale comprend trois composantes principales² : les salaires, les avantages sociaux et les heures de présence au travail (les heures normales de travail moins les heures chômées payées). Les résultats de la comparaison sont obtenus selon la méthode des débours, qui tient compte des coûts de l'employeur pour une année donnée.
- ❑ La comparaison est effectuée à partir des salaires de 2019 et porte sur les entreprises de 200 employés et plus. Dans le cas des administrations municipales, elle porte sur celles des municipalités de 25 000 habitants et plus, qui comptent généralement au moins 200 employés.
- ❑ L'examen de 74 emplois repères, répartis dans cinq catégories d'emplois, permet de prendre en compte près d'un salarié régulier à temps plein de l'administration québécoise sur trois. Une part importante des salariés de l'administration québécoise occupent des emplois n'ayant pas de point de comparaison direct et pertinent sur le marché du travail québécois, comme les infirmières et les enseignants. Lorsque seuls les emplois vraiment comparables sont pris en compte, la couverture passe à près de 100 %.

Pour l'administration québécoise, la rémunération de tous les emplois repères comparés s'appuie sur les conventions collectives en vigueur du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020. Toutefois, le versement du montant forfaitaire de 0,16 \$ par heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 est exclu de la comparaison en raison de ce type de rémunération.

Par ailleurs, l'administration québécoise a procédé à un exercice de relativités salariales. Les ajustements découlant de cet exercice sont pris en compte dans les résultats de la comparaison.

1. L'édition 2019 du rapport est disponible sur le site Web de l'Institut. Elle contient, entre autres, les données détaillées de la comparaison par emploi repère.
2. Certains coûts de la rémunération globale ne sont pas pris en compte dans le cadre de la comparaison, comme ceux liés à la rémunération variable et à la sécurité d'emploi.

Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison

Administration québécoise

- Fonction publique
 - Ministères
 - Organismes gouvernementaux³
 - Fonds spéciaux
- Éducation
 - Commissions scolaires
 - Cégeps
- Santé et services sociaux
 - Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS)
 - Centres hospitaliers
 - Centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD)
 - Centres de réadaptation
 - Centres locaux de services communautaires (CLSC)
 - Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse

Autres salariés québécois (ASQ)¹ Entreprises de 200 employés et plus

Secteur privé²

- Mines
- Manufacturier
- Transport et entreposage
- Communications
- Commerce de gros et de détail
- Finance, assurances et immobilier
- Services aux entreprises
- Hébergement et restauration
- Autres services

Secteur « autre public »

- Entreprises provinciales (sociétés d'État et autres)
- Administration fédérale au Québec
- Entreprises fédérales au Québec
- Universités
- Administrations municipales
- Entreprises locales

1. Pour la comparaison, la rémunération des ASQ et celle du secteur privé sont également analysées selon le statut de syndicalisation des salariés.
2. Sont exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.
3. Ne comprennent pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.

Rémunération globale : retard par rapport aux autres salariés québécois et aux syndiqués...

- Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise affiche un retard de 6,2% en regard de l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ).
- Un retard est également noté par rapport au secteur « autre public » (-24,9%) et à toutes ses composantes ainsi que par rapport aux syndiqués (ASQ et secteur privé).

... mais parité avec les employés du secteur privé et avance sur les salariés non syndiqués




- La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est à parité avec celle des employés du secteur privé.
- Des avances respectives de 6,7% et de 7,8% sont observées vis-à-vis de l'ensemble des non-syndiqués et des salariés non syndiqués du secteur privé.

Sur le plan salarial : retard de l'administration québécoise par rapport à tous les secteurs

- Les employés de l'administration québécoise gagnent un salaire moyen (51 030\$) inférieur à celui de l'ensemble des ASQ et à celui des salariés du secteur privé. Ces retards sont respectivement de 13,2% et de 10,2%.
- Les salariés de l'administration québécoise montrent un retard salarial supérieur à 17,0% par rapport aux syndiqués et aux salariés du secteur « autre public » et de trois de ses composantes (administrations municipale et fédérale, et entreprises publiques). L'écart le plus marqué est observé par rapport à l'administration municipale (-23,5%). C'est en comparaison avec les non-syndiqués (ASQ et secteur privé) que les retards sont les moins importants (respectivement -6,5% et -6,0%).

Comparaison de la rémunération, administration québécoise par rapport aux secteurs du marché du travail en 2019 (écarts en %)

	Salaire	Rémunération globale
Autres salariés québécois (ASQ)	-13,2	-6,2
ASQ syndiqués	-18,7	-20,1
ASQ non syndiqués	-6,5	6,7
Privé	-10,2	=
Privé syndiqué	-17,4	-13,9
Privé non syndiqué	-6,0	7,8
Autre public	-20,0	-24,9
Administration municipale	-23,5	-35,0
Entreprises publiques	-19,6	-23,3
Universitaire	-13,7	-18,5
Administration fédérale	-17,5	-17,1

-  Rémunération plus élevée dans l'administration québécoise
-  Rémunération équivalente (administration québécoise et secteur)
-  Rémunération moins élevée dans l'administration québécoise

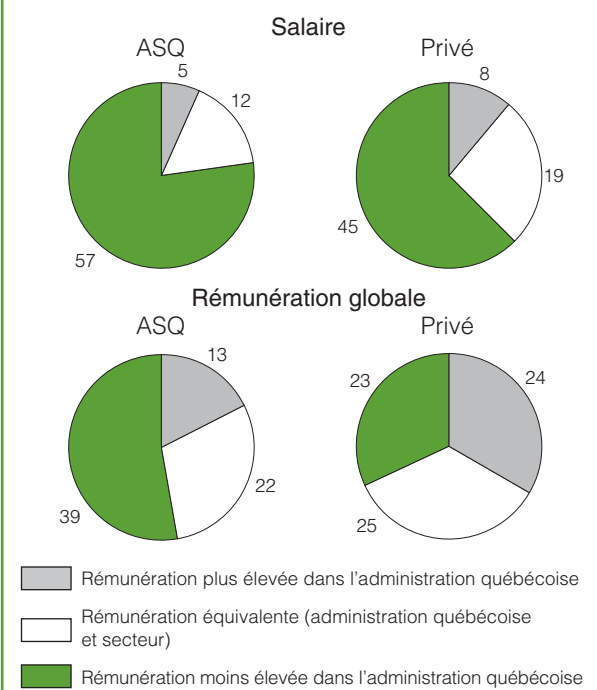
Salaire : retard dans la majorité des emplois

- Dans l'administration québécoise, 77 % des emplois, représentant 81 % de l'effectif, affichent un retard salarial comparativement aux autres salariés québécois (ASQ).
- Six emplois sur dix, regroupant les deux tiers des salariés de l'administration québécoise, accusent un retard salarial vis-à-vis du secteur privé.

Rémunération globale : résultats plus partagés

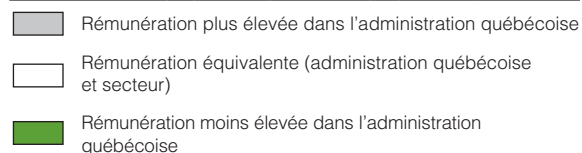
- En ce qui concerne la rémunération globale, environ la moitié des emplois et de l'effectif dans l'administration québécoise affichent un retard par rapport aux ASQ.
- La parité entre l'administration québécoise et le secteur privé est constatée pour 35 % des emplois, qui représentent 28 % de l'effectif. Cette situation de parité s'explique par les 24 emplois affichant une avance qui sont contrebalancés par les 23 emplois présentant un retard.

Répartition des emplois selon le statut de comparaison en 2019 (nombre d'emplois)



Comparaison de la rémunération selon les catégories d'emplois en 2019 (écarts en %)

	ASQ		Privé	
	Salaire	Rémunération globale	Salaire	Rémunération globale
Professionnels	-11,9	-4,1	-9,7	=
Techniciens	-13,9	-4,9	-11,1	3,5
Employés de bureau	-15,9	-9,7	-11,0	=
Employés de service	=	=	=	8,7
Ouvriers	-31,6	-32,0	-33,1	-26,8



Catégories d'emplois : retards sur le plan salarial...

- Quatre catégories d'emplois sur cinq affichent un retard salarial dans l'administration québécoise par rapport aux ASQ et aux salariés du secteur privé; la parité est toutefois notée chez les employés de service.

... mais situation différente pour la rémunération globale

- La rémunération globale des professionnels et des employés de bureau de l'administration québécoise affiche un retard par rapport à celle des ASQ et la parité avec celle de leurs homologues du secteur privé. Les techniciens présentent un retard de rémunération globale vis-à-vis des ASQ, mais ils sont en avance par rapport aux salariés du secteur privé.
- Les employés de service sont à parité avec les ASQ, mais en avance par rapport aux salariés du secteur privé. Les ouvriers, quant à eux, sont en retard par rapport aux ASQ et aux salariés du secteur privé.

Maximums normaux des échelles salariales de l'administration québécoise moins élevés

- ❑ Les maximums normaux des échelles salariales de l'administration québécoise sont moins élevés que ceux de tous les autres secteurs dans les trois catégories d'emplois utilisées pour la comparaison, soit les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Le potentiel salarial est donc inférieur dans l'administration québécoise.
- ❑ Les professionnels de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale que ceux de tous les autres secteurs. Par ailleurs, la situation de l'administration québécoise par rapport aux autres secteurs est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire.
- ❑ Pour leur part, les techniciens de l'administration québécoise sont à une position similaire à celle de leurs homologues dans leur échelle salariale, et ce, pour la plupart des secteurs.
- ❑ Les employés de bureau de l'administration québécoise sont généralement moins avancés dans leur échelle salariale que leurs collègues des autres secteurs. Ils affichent, par contre, une meilleure situation comparative sur le plan des salaires que sur celui des maximums normaux par rapport à la plupart des secteurs.
- ❑ Environ la moitié des techniciens et des employés de bureau du secteur privé qui sont rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, alors que 7 professionnels du secteur privé sur 10 bénéficient de ce même avantage. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Comparaison des échelles salariales en 2019

	Administration québécoise		Autres salariés québécois (ASQ)			Secteur privé		
	Maximum normal ¹	Position dans l'échelle	Maximum normal	Écart des maximums normaux	Position dans l'échelle	Maximum normal	Écart des maximums normaux	Position dans l'échelle
	\$	%	\$	%	%	\$	%	%
Professionnels	85 446	70,1	92 406	-8,1	80,5	90 454	-5,9	79,8
Techniciens	55 913	82,0	63 812	-14,1	83,7*	62 709	-12,2	82,0*
Employés de bureau	42 850	85,3	51 246	-19,6	89,9	49 092	-14,6	91,4

* Indique la parité entre les deux secteurs.

1. Les maximums normaux correspondent à la moyenne de ceux de l'ensemble des emplois retenus dans la comparaison de l'administration québécoise avec les ASQ.

L'administration québécoise débourse davantage pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées que les employeurs des autres salariés québécois

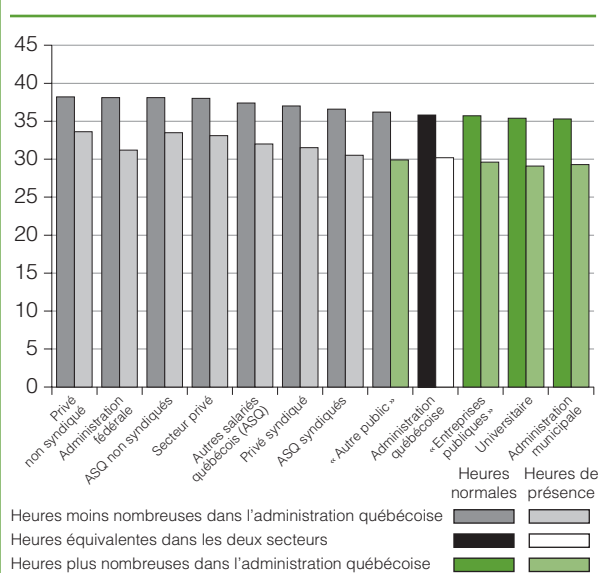
- L'administration québécoise dépense plus pour les avantages sociaux et les heures chômées payées (42,0% du salaire) que les employeurs des autres salariés québécois (ASQ), du secteur privé et des non-syndiqués (ASQ et privé). Les dépenses sont identiques à celles notées dans le secteur privé syndiqué, mais moins élevées que celles pour les ASQ syndiqués et le secteur « autre public » et ses quatre composantes.
- Les mêmes constats sont faits par rapport à ces secteurs pour les débours liés aux avantages sociaux et aux heures chômées payées. La seule exception : par rapport aux syndiqués du secteur privé, ils coûtent plus cher pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.
- Les débours pour les régimes de retraite dans l'administration québécoise sont équivalents à ceux des ASQ et du secteur privé syndiqué. Ils coûtent plus cher dans l'administration québécoise que chez les non-syndiqués et les salariés du secteur privé, mais moins que chez les ASQ syndiqués et les salariés du secteur « autre public » et ses composantes.

Débours pour les principaux regroupements d'avantages sociaux et les heures chômées payées en 2019 (en % du salaire)

	Régime de retraite	Avantages sociaux	Heures chômées payées	Total des débours
Administration québécoise	8,0	26,1	15,9	42,0
Autres salariés québécois (ASQ)	8,2	25,5	14,7	40,2
ASQ syndiqués	11,1	28,9	16,8	45,7
ASQ non syndiqués	5,2	21,9	12,4	34,2
Privé	5,8	22,7	13,2	35,9
Privé syndiqué	8,4	26,8	15,1	42,0
Privé non syndiqué	5,0	21,7	12,2	33,9
Autre public	12,7	30,6	17,6	48,1
Administration municipale	15,8	34,8	16,9	51,7
Entreprises publiques	11,0	28,0	17,3	45,3
Universitaire	12,2	27,7	17,7	45,3
Administration fédérale	11,3	30,1	18,2	48,3

Débours plus élevés dans l'administration québécoise
 Débours équivalents (administration québécoise et secteur)
 Débours moins élevés dans l'administration québécoise

Heures hebdomadaires de travail en 2019



Semaine de travail : plus courte chez les employés de l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois

- La semaine normale de travail dans l'administration québécoise est plus courte que dans la majorité des secteurs. Toutefois, elle est plus longue que celle dans l'administration municipale, dans le secteur universitaire et dans les entreprises publiques.
- Les mêmes constats sont observés au chapitre des heures de présence au travail sauf vis-à-vis du secteur « autre public ».
- Les salariés non syndiqués (ASQ et secteur privé), ceux de l'administration fédérale et ceux du secteur privé affichent le nombre d'heures normales de travail le plus élevé (entre 38,0 et 38,2 heures), alors que les salariés de l'administration municipale et du secteur universitaire, le moins élevé (respectivement 35,3 et 35,4 heures).

ÉVOLUTION DE LA COMPARAISON

Comparaison des écarts de rémunération de l'administration québécoise par rapport aux secteurs du marché du travail, de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010

Secteur	Écarts salariaux						Écarts de rémunération globale					
	2019 2018		Statut ¹	2019 2010		Statut ¹	2019 2018		Statut ¹	2019 2010		Statut ¹
	%			%			%			%		
Autres salariés québécois (ASQ)	-13,2	-13,7	Stabilité	-13,2	-10,4	Affaiblissement	-6,2	-6,6	Stabilité	-6,2	-5,6	Stabilité
Privé	-10,2	-10,6	Stabilité	-10,2	-7,0	Stabilité	2,2*	2,1*	Stabilité	2,2*	2,3*	Stabilité
Autre public	-20,0	-20,4	Stabilité	-20,0	-16,7	Affaiblissement	-24,9	-24,6	Stabilité	-24,9	-22,2	Affaiblissement
Administration municipale	-23,5	-24,0	Stabilité	-23,5	-16,3	Affaiblissement	-35,0	-35,3	Stabilité	-35,0	-29,6	Affaiblissement
Entreprises publiques	-19,6	-19,9	Stabilité	-19,6	-17,2	Affaiblissement	-23,3	-22,1	Stabilité	-23,3	-27,0	Stabilité
Universitaire	-13,7	-12,6	Stabilité	-13,7	-8,0	Affaiblissement	-18,5	-16,8	Stabilité	-18,5	-10,2	Affaiblissement
Administration fédérale	-17,5	-18,2	Amélioration	-17,5	-18,2	Amélioration	-17,1	-16,4	Affaiblissement	-17,1	-18,3	Amélioration
Secteur et syndicalisation												
ASQ syndiqués	-18,7	-19,6	Stabilité	-18,7	-15,4	Affaiblissement	-20,1	-20,8	Stabilité	-20,1	-18,3	Stabilité
ASQ non syndiqués	-6,5	-6,3	Stabilité	-6,5	-3,5	Stabilité	6,7	7,3	Stabilité	6,7	6,9	Stabilité
Privé syndiqué	-17,4	-20,1	Stabilité	-17,4	-13,4	Affaiblissement	-13,9	-17,7	Stabilité	-13,9	-11,5	Stabilité
Privé non syndiqué	-6,0	-5,7	Stabilité	-6,0	-3,2	Stabilité	7,8	8,4	Stabilité	7,8	7,8	Stabilité

* Indique la parité entre l'administration québécoise et le secteur.

1. Bien que les écarts présentés entre deux années diffèrent, l'ISQ peut conclure à une stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, l'ISQ ne peut que statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative, puisque l'ampleur des différences est elle-même sujette à une marge d'erreur.

Stabilité de la situation comparative de l'administration québécoise
 Affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise
 Amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise

Rémunération globale : situation stable de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois et au secteur privé entre 2018 et 2019

- Entre 2018 et 2019, la situation de l'administration québécoise est demeurée stable sur le plan salarial et sur le plan de la rémunération globale par rapport à tous les autres secteurs, sauf l'administration fédérale. En effet, par rapport à celle-ci, la situation de l'administration québécoise s'est améliorée sur le plan salarial et s'est affaiblie sur le plan de la rémunération globale.
- Sur une période plus longue, entre 2010 et 2019, la situation du salaire dans l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport à celles des ASQ, des syndiqués (ASQ et secteur privé) et du regroupement « autre public » et trois de ses composantes; elle est demeurée stable par rapport au secteur privé et aux non-syndiqués, et s'est améliorée par rapport à l'administration fédérale.
- Pendant cette même période, la situation de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est demeurée stable par rapport à la plupart des secteurs. Elle s'est affaiblie vis-à-vis du regroupement « autre public », de l'administration municipale et du secteur universitaire, mais s'est améliorée par rapport à l'administration fédérale.
- Les organismes gouvernementaux listés à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic font partie de l'échantillon du secteur « entreprises publiques ». Entre 2010 et 2019, certains organismes sont passés du secteur « administration québécoise » au secteur « entreprises publiques ». Il faut donc prendre ce contexte en considération dans l'analyse de l'évolution 2010-2019.

Croissance salariale moyenne supérieure à l'IPC pour les salariés syndiqués en 2019

- La croissance moyenne des échelles salariales de l'ensemble des salariés québécois syndiqués, pour les six premiers mois de 2019, équivaut à un gain de pouvoir d'achat³ de 1,0 %.
- Une croissance réelle positive est observée dans tous les secteurs analysés. Les gains de pouvoir d'achat vont de 0,3 % dans le secteur municipal à 1,4 % dans l'administration québécoise.
- La meilleure situation de l'administration québécoise par rapport aux autres secteurs s'explique par les ajustements liés à l'exercice de relativités salariales, qui représente environ 2,4 % d'ajustement salarial en moyenne.
- La croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour les six premiers mois de 2019 est de 1,7 %.

Forte proportion d'augmentations salariales égales ou supérieures au taux d'inflation pour la plupart des salariés syndiqués en 2019

- En 2019, 99,0 % des salariés syndiqués de l'administration québécoise reçoivent une augmentation salariale supérieure ou égale à la croissance de l'IPC. Le dernier pour cent regroupe des salariés occupant des emplois qui ne faisaient pas partie de l'exercice de relativités salariales.
- Dans le secteur universitaire, environ le tiers des salariés profite d'une hausse égale ou supérieure à la croissance de l'IPC. Pour les autres secteurs, la proportion de salariés dans la même situation va de 81,2 % dans le secteur municipal à 93,9 % dans le secteur privé.
- La proportion de salariés syndiqués recevant une augmentation salariale inférieure à la croissance de l'IPC est plus forte en 2019 qu'en 2018 pour tous les secteurs analysés.
- Les gels et baisses de salaire sont peu nombreux en 2019; la majorité des salariés concernés proviennent du secteur privé (74 %).

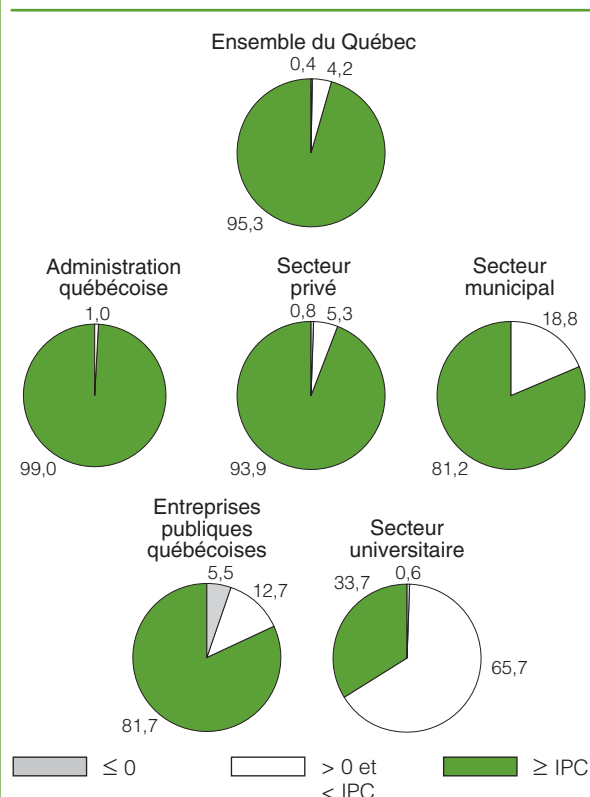
3. Le gain de pouvoir d'achat résulte de la différence entre la croissance salariale nominale et l'augmentation de l'IPC.

Croissance salariale moyenne des salariés syndiqués au Québec, 2019¹

	Nominale	Réelle
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués	2,7	1,0
Administration québécoise	3,1 ²	1,4
Autres salariés québécois syndiqués	2,2	0,5
Privé	2,2	0,5
Municipal ³	2,0 ⁴	0,3 ⁴
Entreprises publiques québécoises	2,4 ⁴	0,7 ⁴
Universitaire	2,5	0,8
Fédéral ³	.. ⁵	.. ⁵

- Données préliminaires : les deux premiers trimestres de 2019.
- Inclut l'exercice de relativité salariale et le montant forfaitaire.
- Les secteurs municipal et fédéral comprennent les administrations et les entreprises publiques respectives.
- Le taux de représentativité de ce secteur est inférieur à 60 %.
- Le taux de représentativité de ce secteur est inférieur à 25 %. Dans ce secteur, la majorité des conventions de l'administration fédérale n'ont pas de clauses en vigueur le 31 décembre 2019.

Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2019¹ (en %)



1. Les données prises en compte sont celles incluses dans la banque de données au deuxième trimestre de 2019 (données préliminaires).

Ententes nouvellement signées : taux de croissance salariale à la hausse chez les autres salariés québécois syndiqués

- ❑ Les plus récentes ententes signées donnent une indication de l'évolution salariale à venir. L'analyse de 2019 porte sur les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise. Les ententes respectives octroient un taux de croissance salariale plus élevé que celui de 2018 (2,4 % contre 2,2 %). Entre 2019 et 2018, une hausse de la croissance est observée dans les secteurs privé et universitaire ainsi que dans les entreprises publiques québécoises, alors que le taux de croissance est similaire dans le secteur municipal (respectivement 2,1 % et 2,2 %).
- ❑ Dans les ententes de 2019, 96,5 % des autres salariés québécois syndiqués reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %. Cette proportion est comparable à celle notée en 2018 (96,9 %).

Perspectives : gain de pouvoir d'achat pour les syndiqués en 2019 et en 2020

- ❑ Selon les perspectives salariales établies par l'ISQ, l'augmentation moyenne des échelles salariales pour l'ensemble des salariés québécois (syndiqués et non syndiqués) serait de 2,2 % en 2019 et de 2,0 % en 2020.
- ❑ En 2019, les salariés québécois syndiqués connaîtraient un taux de croissance supérieur à celui de 2020 (2,7 % contre 2,2 %). La même tendance est prévue pour le secteur universitaire.
- ❑ Les salariés des secteurs privé et municipal ainsi que les non-syndiqués connaîtraient en 2020 la même croissance que celle prévue pour l'ensemble de 2019 (respectivement 2,2 %, 2,0 % et 1,9 %).
- ❑ L'augmentation moyenne des échelles salariales des non-syndiqués serait inférieure à celle des syndiqués, tant en 2019 qu'en 2020.
- ❑ L'ensemble des salariés québécois devrait connaître une croissance salariale supérieure à celle de l'IPC au Québec, qui serait de 2,0 % en 2019 et de 1,9 % en 2020. Les syndiqués de tous les secteurs, quant à eux, devraient connaître un maintien ou un gain de pouvoir d'achat en 2019. Ce serait aussi le cas pour 2020, sauf pour le secteur universitaire où une croissance nominale devrait être plus faible que l'IPC.
- ❑ Pour les non-syndiqués, la croissance réelle devrait être négative en 2019, alors qu'un maintien du pouvoir d'achat est prévu pour 2020.

Perspectives salariales¹ pour 2019 et 2020

Secteur ou sous-secteur	2019	2020
	%	
Ensemble des salariés québécois	2,2	2,0
Syndiqués ²	2,7	2,2 ³
Administration québécoise	3,1 ⁴	.. ⁵
Privé	2,2	2,2
Entreprises publiques québécoises	2,4 ³	.. ⁵
Universitaire	2,5	1,6 ³
Municipal	2,0 ³	2,0 ³
Fédéral	.. ⁵	.. ⁵
Non-syndiqués	1,9	1,9
Croissance de l'IPC prévue ⁶	2,0	1,9

1. Les perspectives salariales sont des taux nominaux de croissance.
2. Le taux de syndicalisation au Québec pour les six premiers mois de 2019 est de 39,5 %, selon l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada (tableau 14-10-0069-01).
3. Le taux de représentativité de ce secteur est inférieur à 60 %.
4. Inclut l'exercice de relativité salariale et le montant forfaitaire.
5. Les données ne permettent pas d'établir une perspective salariale dans ce secteur.
6. Les perspectives concernant la croissance de l'IPC sont calculées à partir des prévisions de six institutions financières, dont la période de référence renvoie au mois de septembre ou d'octobre 2019 selon l'organisme.

« L'Institut informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part.

Il publie, au plus tard le 30 novembre de chaque année, un rapport de ses constatations. »

Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., chapitre I-13.011) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998

Des statistiques sur le Québec d'hier et d'aujourd'hui
pour le Québec de demain

Ce rapport contient des résultats et des analyses détaillées de la comparaison des salaires, des avantages sociaux et de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux de l'ensemble des autres salariés québécois travaillant dans des entreprises de 200 employés et plus. Le premier chapitre traite d'ailleurs de cette comparaison. Il fournit de l'information sur les échelles salariales, les heures normales de travail ainsi que les heures chômées payées pour l'ensemble des employés et pour cinq catégories d'emplois.

Le chapitre 2 traite des mêmes éléments de rémunération, mais compare l'administration québécoise avec le secteur privé. Le secteur « autre public » et ses sous-secteurs (administrations municipale et fédérale, « entreprises publiques » et universitaire) sont analysés au chapitre 3. Le chapitre 4, lui, offre une comparaison selon la syndicalisation, tant pour l'ensemble des autres salariés québécois que pour le secteur privé. Enfin, le chapitre 5 fait le point sur l'évolution des écarts salariaux et des écarts de rémunération globale pour deux périodes : entre 2018 et 2019 et entre 2010 et 2019.

Par ailleurs, le rapport contient des résultats relatifs aux tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Il y est question de la croissance salariale de même que des perspectives salariales pour 2019 et 2020.

Grâce à ce rapport, les décideurs du Québec disposent de données facilitant leurs prises de décisions en matière de rémunération.

L'édition 2019 du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* est téléchargeable sur le site Web de l'Institut de la statistique du Québec à l'adresse suivante :

www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-salaries-2019.pdf

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2019

ISBN 978-2-550-85494-4 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-85495-1 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec

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

Pour tout renseignement concernant le contenu du rapport, s'adresser à :

Direction des statistiques du travail
et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 1020
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384

Télécopieur : 514 876-1767

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