

Marché du travail et rémunération

Numéro 29 | Novembre 2021

Comparaison entre les taux d'augmentation des syndiqués de l'administration québécoise et ceux des syndiqués des entreprises publiques québécoises de 2011 à 2019

Vladimir Racila

La diffusion de cet article s'inscrit dans le mandat de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) qui consiste à comparer la rémunération globale des employés syndiqués de l'administration québécoise – laquelle comprend la fonction publique québécoise et les secteurs publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux – avec celle des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail.

Le présent article porte sur les taux d'augmentation salariale observés entre 2011 et 2019 dans l'administration québécoise (AQ) et dans les entreprises publiques québécoises (EPQ). Les entreprises publiques de compétence fédérale et locale ne font pas partie de l'analyse. Les EPQ sont des institutions dont l'activité principale est la vente de biens ou de services dans un marché monopoliste ou de concurrence. Elles fixent, de manière autonome, les politiques de rémunération de leur établissement. Le

Secrétariat du Conseil du trésor n'est pas un acteur négociant dans le renouvellement de leurs conventions collectives.

Les résultats sont basés sur le taux ou le maximum de l'échelle rattaché aux emplois comparables dans les deux secteurs.

Faits saillants

- De 2011 à 2019, la croissance salariale des syndiqués de l'AQ a été de 15,9 %, et celle des syndiqués des EPQ, de 15,8 %. Ces taux, supérieurs à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) (14,7 %), ont généré une croissance réelle d'environ 1,0 % dans les deux secteurs.
- De 2011 à 2019, les unités d'accréditation des EPQ comptant de 300 à 999 employés et celles comptant 1 000 employés et plus ont aussi montré une croissance salariale composée supérieure à celle de l'IPC, soit de 15,8 % et de 17,4 % respectivement. Les unités de moins de 300 employés ont eu un taux de croissance nominale de 13,8 %, ce qui correspond à une croissance réelle négative de 0,8 %.
- En 2019, à la suite de l'exercice de relativité salariale, 83 % des employés de l'AQ affichaient un taux nominal se situant entre 1,5 % et 2,9 %. Dans les EPQ, environ 16 % des employés affichaient le même niveau de croissance.

Suite à la page 2

Introduction

L'Institut de la statistique du Québec a pour mandat de comparer la rémunération globale des employés de la fonction publique et des réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux (appelés ci-après l'administration québécoise) avec celle de l'ensemble des autres salariés québécois. Il réalise, depuis 2013, des publications dans lesquelles sont comparées les tendances salariales observées chez les syndiqués de l'administration québécoise avec celles observées chez les syndiqués des secteurs privé et universitaire, et des administrations fédérale et municipale. Dans ces comparaisons, la croissance salariale est établie à partir des conventions collectives enregistrées dans la banque de données du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

Le présent article porte sur une comparaison entre les syndiqués de l'administration québécoise (AQ) et ceux des entreprises publiques québécoises (EPQ). Ce secteur est constitué des organismes gouvernementaux énumérés à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. Ces organismes fixent de manière autonome les politiques de rémunération de leur établissement sans la présence du Secrétariat du Conseil du trésor à la table des négociations.

La période visée s'étend de 2011 à 2019, puisque les conventions collectives de l'administration québécoise arrivaient à échéance le 31 mars 2020, et que plusieurs d'entre elles étaient en processus de renouvellement au moment de la production de cet article.

- En 2020, près de 24 000 syndiqués des EPQ étaient couverts par une convention en vigueur, et la croissance salariale moyenne de ceux-ci était de 1,2 %. Du côté de l'AQ, il n'y a pas eu d'augmentation des structures salariales, les conventions étant arrivées à échéance le 31 mars 2020. Notons toutefois qu'une majoration de 2 % au maximum de l'échelle a été versée aux salariés rattachés au Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) à la suite des travaux effectués par le comité relatif à l'expertise, l'attraction et la rétention dans la fonction publique. Ces employés comptent pour une très faible proportion des syndiqués de l'AQ. De plus, en 2021, le gouvernement et le SPGQ ont conclu une entente qui a été entérinée par les membres du syndicat, et qui prévoit une augmentation de 2,0 % pour 2020. La nouvelle convention collective n'a toutefois pas encore été signée.



Photo : JonoErasmus / Adobe Stock

Tableau Web sur les tendances salariales

L'ISQ diffuse sur son site Web un [tableau](#) historique sur la croissance salariale nominale octroyée aux syndiqués québécois de 1986 à 2020. 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 et sont présentés pour différents secteurs du marché du travail (privé, municipal, universitaire, entreprises publiques québécoises, administration québécoise).

Portrait de l'effectif comparé

La croissance salariale des syndiqués est établie à partir de l'emploi comportant le plus grand nombre de salariés pour chacune des conventions collectives enregistrées dans la banque de données du MTESS. Seuls les emplois ayant une contrepartie directe et pertinente ont été sélectionnés pour l'analyse. Dans l'administration québécoise, en 2019, le nombre d'employés syndiqués ayant une contrepartie était de 209 237, ce qui correspondait à 40 % de l'ensemble des syndiqués. Dans les entreprises publiques québécoises, 37 496 syndiqués avec contrepartie ont été inclus dans la comparaison pour la même année (voir le tableau 1), ce qui représentait 81 % des employés couverts par toutes les conventions.

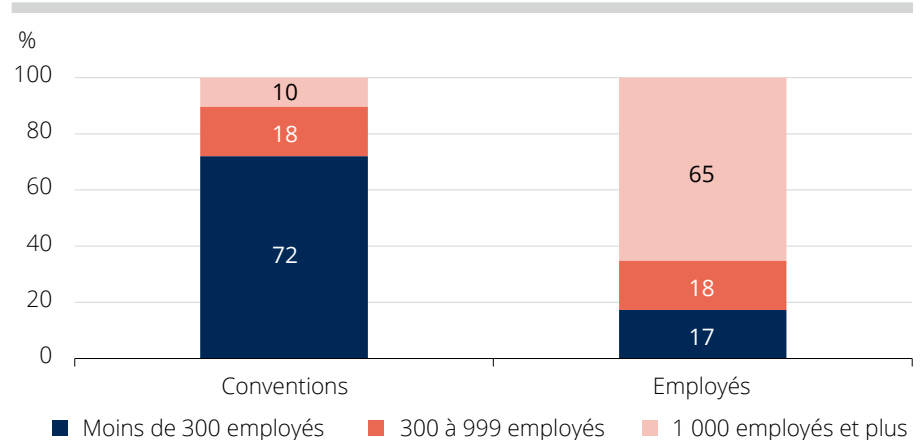
Les conventions collectives des EPQ ont été divisées en trois strates, selon la taille de l'unité d'accréditation qu'elles couvrent : moins de 300 employés (petite taille), 300 à 999 employés (taille moyenne) et 1 000 employés et plus (grande taille). Dans les unités de petite et de grande taille, les emplois retenus couvrent environ 8 salariés sur 10 ; dans les unités de taille moyenne, le ratio est de 7 salariés sur 10.

Les unités de petite taille représentent 72 % des conventions avec contrepartie, mais le poids des employés de ces unités n'est que de 17 % (voir la figure 1). C'est dans

les unités de grande taille que l'on trouve le plus d'employés (65 %), mais le nombre des conventions collectives de cette strate ne compte que pour 10 % de l'ensemble.

Figure 1

Répartition des conventions collectives¹ et des employés avec contrepartie selon la taille de l'unité d'accréditation, entreprises publiques québécoises, 2019



1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 1

Conventions collectives et employés selon la taille de l'unité d'accréditation, entreprises publiques québécoises, 2019

| Taille de l'unité d'accréditation | Ensemble des conventions ¹ | | Conventions avec contrepartie ¹ | | Proportion avec contrepartie | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------|--|---------------|------------------------------|-------------|
| | Conventions | Employés | Conventions | Employés | Conventions | Employés |
| | n | | | | % | |
| Moins de 300 employés | 55 | 7 722 | 49 | 6 498 | 89,1 | 84,1 |
| 300 à 999 employés | 16 | 9 140 | 12 | 6 589 | 75,0 | 72,1 |
| 1 000 employés et plus | 8 | 29 437 | 7 | 24 409 | 87,5 | 82,9 |
| Total | 79 | 46 299 | 68 | 37 496 | 86,1 | 81,0 |

1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Croissance salariale de 2011 à 2019

Une croissance salariale nominale plus souvent supérieure dans les entreprises publiques québécoises

Comme l'indique le tableau 2, de 2011 à 2019, la croissance salariale des syndiqués de l'AQ et des EPQ a été similaire (15,9 % et 15,8 %, respectivement).

Si on examine le taux de croissance nominale selon la taille des unités d'accréditation dans les EPQ, ce sont les unités de 1 000 employés et plus qui présentent le taux le plus élevé (17,4 %), et celles de moins de 300 employés qui présentent le taux le plus faible (13,8 %).

Si la croissance salariale par année a été le plus souvent supérieure dans les EPQ, elle a tout de même été plus élevée dans

l'AQ en 2014 et en 2019. C'est d'ailleurs au cours de cette dernière année que la plus grande différence a été observée entre les deux secteurs (1,8 point de pourcentage). Cela s'explique, d'une part, par l'exercice de relativité salariale effectué pour les échelles de traitement de l'AQ, et d'autre part, par le fait que près du tiers des syndiqués de l'EPQ ont seulement reçu une augmentation sous la forme d'un montant forfaitaire, et que cette forme de rémunération n'a pas

Tableau 2

Croissance salariale des employés syndiqués¹ avec contrepartie, administration québécoise et entreprises publiques québécoises, 2011 à 2019

| Année et taux | | Administration québécoise | Entreprises publiques québécoises | | | | IPC |
|---------------------|-----------------|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|-------------|
| | | | Ensemble | Moins de 300 employés | 300 à 999 employés | 1 000 employés et plus | |
| % | | | | | | | |
| 2011 ² | nominale | 0,8 | 1,4 | 1,0 | 1,7 | 1,5 | |
| | réelle | -2,1 | -1,6 | -1,9 | -1,3 | -1,5 | 3,0 |
| 2012 ³ | nominale | 1,5 | 1,7 | 1,5 | 1,7 | 1,8 | |
| | réelle | -0,6 | -0,4 | -0,6 | -0,4 | -0,3 | 2,1 |
| 2013 ^{4,5} | nominale | 1,8 | 1,8 | 1,6 | 1,6 | 1,9 | |
| | réelle | 1,1 | 1,1 | 0,9 | 0,9 | 1,2 | 0,7 |
| 2014 ⁴ | nominale | 2,0 | 1,4 | 1,7 | 1,8 | 1,0 | |
| | réelle | 0,6 | 0,0 | 0,3 | 0,4 | -0,4 | 1,4 |
| 2015 ⁴ | nominale | 1,0 | 1,9 | 1,2 | 1,3 | 2,6 | |
| | réelle | -0,1 | 0,8 | 0,1 | 0,2 | 1,5 | 1,1 |
| 2016 | nominale | 1,5 | 1,8 | 1,6 | 1,4 | 2,3 | |
| | réelle | 0,8 | 1,1 | 0,9 | 0,7 | 1,6 | 0,7 |
| 2017 ⁵ | nominale | 1,8 | 2,0 | 1,8 | 1,7 | 2,3 | |
| | réelle | 0,8 | 1,0 | 0,8 | 0,7 | 1,3 | 1,0 |
| 2018 | nominale | 2,0 | 2,1 | 2,0 | 2,0 | 2,3 | |
| | réelle | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,6 | 1,7 |
| 2019 ⁶ | nominale | 2,5 | 0,7 | 0,6 | 1,6 | 0,5 | |
| | réelle | 0,4 | -1,4 | -1,5 | -0,5 | -1,6 | 2,1 |
| 2011 à 2019 | nominale | 15,9 | 15,8 | 13,8 | 15,8 | 17,4 | |
| | réelle | 1,0 | 1,0 | -0,8 | 1,0 | 2,4 | 14,7 |

1. Rattachés à des conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.
2. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2011 est de 0,75 % (soit 0,8 %, arrondi à une décimale).
3. Entre 2012 et 2015, les augmentations dans l'administration québécoise sont constituées de paramètres fixes et variables. Le taux de 2012 inclut le paramètre variable de 0,5 %.
4. L'évolution du PIB du Québec en 2013 et en 2014 n'a pas permis d'ajouter un taux variable pour ces deux années. Les échelles salariales de l'administration québécoise ont été majorées de 1,0 % le 31 mars 2015 comme le prévoient les clauses salariales des conventions. Ce taux d'ajustement a été établi en fonction de la croissance de l'IPC entre 2010 et 2015 et les taux de variation annuels du PIB (en dollars courants) de 2010 à 2013.
5. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2013 et en 2017 est de 1,75 % (soit 1,8 %, arrondi à une décimale).
6. Inclut les relativités salariales.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.



Photo : olaser / iStock.com

été retenue dans l'analyse. Pour ce groupe d'employés, la croissance salariale pour 2019 a donc été nulle.

Les conventions de l'AQ présentent les taux les plus faibles en 2011 et en 2015, soit 0,8 % et 1,0 %, respectivement. Le taux de croissance des EPQ a évolué de façon plus homogène : à part une valeur plus basse en 2019 (0,7 %), il a oscillé entre 1,4 % et 2,1 %.

Le taux de croissance salariale nominale dans les unités de petite et de moyenne taille n'a pas dépassé 2,0 % entre 2011 et 2019. Dans les unités de grande taille, les taux de croissance salariale nominale ont varié de 0,5 % à 2,6 % durant la période étudiée. Les taux de croissance de cette strate ont été généralement supérieurs à ceux des deux autres strates.

L'AQ montre des taux d'augmentation généralement plus faibles que ceux observés dans les EPQ pour les unités de grande taille. Pour les années 2012, 2017 et 2018, l'AQ présente plutôt la même croissance salariale que les petites unités. Durant ces années, 75 %, 74 % et 88 % des salariés rattachés à une unité d'accréditation de moins de 300 personnes ont bénéficié de la même croissance salariale que les salariés de l'AQ.

Voyons maintenant plus en détail quelle est la proportion d'employés d'EPQ qui affichent des taux identiques à ceux de l'AQ et comment ils se répartissent selon la taille de leur unité d'accréditation.

Environ la moitié des syndiqués des entreprises publiques québécoises ont touché une augmentation analogue à celle des syndiqués de l'administration québécoise, sauf en 2019

Entre 2011 et 2013, près de la moitié des salariés des EPQ se sont vus octroyer des taux nominaux égaux à ceux de l'AQ. Cette proportion a atteint les deux tiers en 2014 et en 2018. Le pourcentage est par contre passé à 4 % en 2019.

Les proportions sont nettement plus élevées dans les unités de petite taille, où au moins trois quarts de l'effectif présentaient une croissance salariale similaire à celle de l'AQ, sauf en 2019.

Dans les unités de grande taille, entre 2011 et 2013, environ 38 % et 41 % des employés des EPQ ont eu les mêmes augmentations salariales que les employés de l'AQ, alors que de 2014 à 2018, ce pourcentage a atteint environ 50 %. Dans les unités de taille moyenne, la situation a été plus partagée, les proportions les plus élevées ayant été observées en 2014 (84 %) et en 2018 (65 %).

Tableau 3

Proportion des syndiqués¹ avec contrepartie des entreprises publiques québécoises ayant le même taux de croissance salariale nominale que ceux de l'administration québécoise, 2011 à 2019

| Année | Ensemble | | Taux de croissance | Moins de 300 employés | 300 à 999 employés | 1 000 employés et plus |
|-------|----------|------|--------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|
| | Employés | | | | | |
| | n | % | | | | |
| 2011 | 14 008 | 46,6 | 0,8 | 78,1 | 34,6 | 37,7 |
| 2012 | 14 315 | 47,7 | 1,5 | 75,1 | 42,4 | 37,7 |
| 2013 | 14 395 | 48,2 | 1,8 | 76,0 | 36,6 | 40,7 |
| 2014 | 18 062 | 66,4 | 2,0 | 77,4 | 84,3 | 49,4 |
| 2015 | 16 221 | 59,1 | 1,0 | 76,3 | 59,4 | 48,9 |
| 2016 | 14 222 | 51,0 | 1,5 | 74,4 | 30,5 | 49,8 |
| 2017 | 14 112 | 50,8 | 1,8 | 74,3 | 30,5 | 49,8 |
| 2018 | 17 772 | 64,0 | 2,0 | 88,1 | 65,3 | 49,8 |
| 2019 | 1 465 | 3,9 | 2,5 | 14,9 | 7,6 | 0,0 |

1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Une croissance salariale généralement supérieure à l'IPC

Sur l'ensemble de la période, la croissance salariale dans l'AQ et les EPQ a été plus élevée que celle de l'IPC (14,7 %), générant une croissance réelle des structures salariales d'environ 1,0 % dans les deux secteurs.

Les taux réels dans les unités de moyenne et de grande taille ont été respectivement de 1,0 % et de 2,4 %. Quant aux unités de moins de 300 employés, elles ont présenté un taux de croissance nominale inférieur à celui de l'IPC, ce qui signifie une croissance réelle négative de 0,8 %. Soulignons que les employés assujettis à une échelle salariale ont pu bénéficier d'une progression d'échelon s'ils n'avaient pas atteint l'échelon maximal.

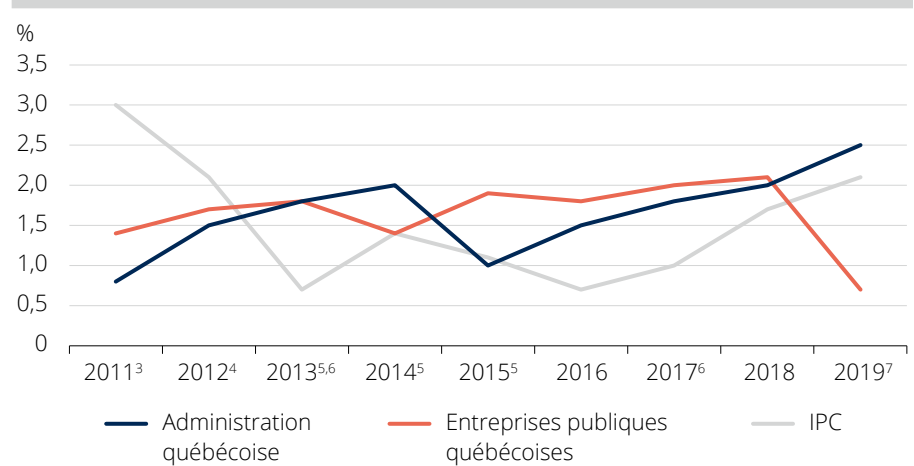
Au cours de la période examinée, le taux de croissance nominale a été six fois égal ou supérieur au taux de croissance de l'IPC, tant dans l'AQ que dans l'ensemble des EPQ (voir la figure 2). Les taux observés étaient généralement supérieurs à l'IPC, quelle que soit la taille de l'unité d'accréditation.

Toutes les ventilations analysées montrent une croissance réelle négative pour les années 2011, 2012 et 2019, sauf celle de l'AQ en 2019, et ce, en raison d'une forte croissance de l'IPC (3,0 % en 2011 et 2,1 % en 2012 et 2019).

Les taux d'augmentation des échelles salariales varient selon la convention et le groupe d'employés couvert. Dans la prochaine section, nous verrons comment se répartissent les syndiqués en fonction de leur croissance salariale en 2019 dans l'AQ, dans l'ensemble des EPQ et dans les trois strates de taille sélectionnées.

Figure 2

Croissance salariale des employés syndiqués¹ avec contrepartie et de l'IPC², administration québécoise et entreprises publiques québécoises, 2011-2019



1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'un combinaison de ces deux facteurs.
2. Année de base 2002 = 100 %.
3. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2011 est de 0,75 % (soit 0,8 %, arrondi à une décimale).
4. Entre 2012 et 2015, les augmentations dans l'administration québécoise sont constituées de paramètres fixes et variables. Le taux de 2012 inclut le paramètre variable de 0,5 %.
5. L'évolution du PIB du Québec en 2013 et en 2014 n'a pas permis d'ajouter un taux variable pour ces deux années. Les échelles salariales de l'administration québécoise ont été majorées de 1,0 % le 31 mars 2015 comme le prévoient les clauses salariales des conventions. Ce taux d'ajustement a été établi en fonction de la croissance de l'IPC entre 2010 et 2015 et les taux de variation annuels du PIB (en dollars courants) de 2010 à 2013.
7. Inclut les relativités salariales.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Les employés des entreprises publiques plus susceptibles d'avoir touché un taux d'augmentation salariale nominale inférieur à 1,5 % en 2019 que ceux de l'administration québécoise

En 2019, la quasi-totalité des syndiqués de l'AQ a connu une croissance salariale d'au moins 1,5 %. Environ 83 % des employés de l'AQ affichent un taux se situant entre 1,5 % et 2,9 %, alors que 16 % des employés présentent un taux égal ou supérieur à 3,0 % (voir la figure 3).

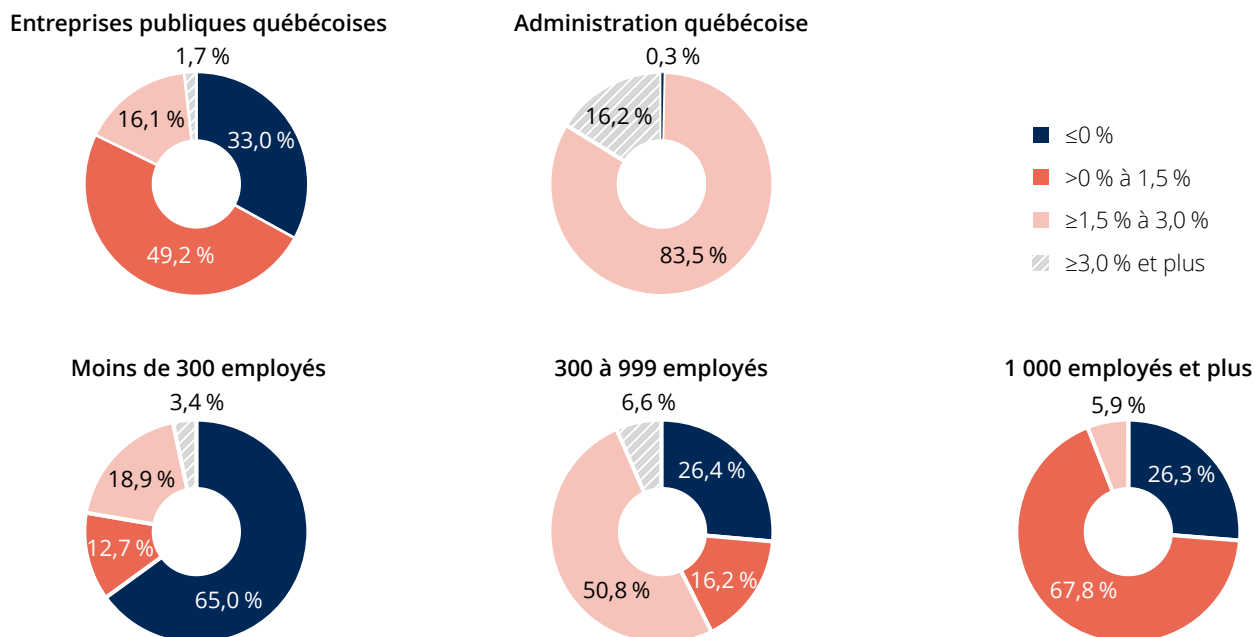
La même année, près de la moitié des syndiqués des EPQ ont obtenu un taux d'augmentation inférieur à 1,5 %, alors qu'un tiers de l'effectif a connu un gel de sa structure salariale.

Dans les unités d'accréditation de petite taille, environ deux tiers des syndiqués des EPQ n'ont pas reçu d'augmentation salariale. Dans les unités de moyenne et de grande taille, le quart de l'effectif a subi un gel de sa structure salariale.

Dans les unités de petite taille, près de deux employés sur dix présentent un taux de 1,5 % à 2,9 %. Cinq employés sur dix ont bénéficié d'une augmentation analogue dans les unités de moyenne taille, et environ deux tiers des syndiqués de cette strate ont bénéficié de taux d'augmentation inférieurs à 1,5 %.

Figure 3

Répartition des employés syndiqués¹ avec contrepartie selon les taux d'augmentation salariale nominale accordés, administration québécoise et entreprises publiques québécoises, 2019



1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Aperçu des tendances en matière de croissance salariale dans les entreprises publiques québécoises en 2020-2021

Dans l'administration québécoise (AQ), les conventions collectives sont arrivées à échéance le 31 mars 2020. Notons toutefois qu'une entente, conclue et entérinée par les membres du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) (21 000 membres), prévoit une augmentation de 2,0 % en 2020. Soulignons aussi qu'une majoration de 2 % au maximum de l'échelle a été versée aux salariés du SPGQ à la suite des travaux effectués par le comité relatif à l'expertise, l'attraction et la rétention dans la fonction publique. Ces employés représentent une très faible proportion de l'ensemble des syndiqués de l'AQ.

Par contre, dans les entreprises publiques québécoises (EPQ), une majorité d'employés avec contrepartie était couverte par une convention en vigueur en 2020-2021, ce qui permet de faire l'analyse de la croissance salariale et de la répartition des employés selon le taux d'augmentation.

Une croissance salariale nominale plus forte en 2021 qu'en 2020

Le nombre d'employés couverts par une convention collective en vigueur en 2020 dans les EPQ (23 873) correspond environ aux deux tiers du nombre d'employés couverts en 2019 (voir le tableau 4). En 2021, ce nombre (19 364)

correspond à un peu plus de la moitié de l'effectif couvert en 2019. Cependant, chez les unités de grande taille – qui influencent nettement les résultats d'ensemble – la proportion d'employés couverts demeure relativement constante pour les deux années (74 % et 68 %, respectivement).

Les résultats présentés sont donc provisoires, car certains sont susceptibles d'être modifiés au fur et à mesure que de nouvelles conventions seront enregistrées auprès du MTESS.

La croissance salariale dans l'ensemble des EPQ est plus élevée en 2021 qu'en 2020 (2,0 % contre 1,2 %, voir la figure 4).

Suite à la page 8

Tableau 4

Conventions collectives, employés et croissance salariale selon la taille de l'unité d'accréditation, entreprises publiques québécoises, 2020 et 2021

| Taille de l'unité d'accréditation | Conventions collectives ¹ | | Employés | | Taux de croissance | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|-----------|---------------|---------------|--------------------|---------------------|------------|---------------------|
| | | | | | 2020 | | 2021 | |
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | Nominale | Réelle ² | Nominale | Réelle ² |
| | n | | | | % | | | |
| Moins de 300 employés | 13 | 7 | 2 015 | 1 028 | 1,4 | 0,6 | 1,7 | -0,9 |
| 300 à 999 employés | 6 | 3 | 3 863 | 1 786 | 1,9 | 1,1 | 1,9 | -0,6 |
| 1 000 employés et plus | 6 | 5 | 17 995 | 16 550 | 1,1 | 0,3 | 2,0 | -0,5 |
| Ensemble | 25 | 15 | 23 873 | 19 364 | 1,2 | 0,4 | 2,0 | -0,6 |

1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

2. Calculé sur la base de l'IPC pour les six premiers mois de 2021.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Ces taux sont comparables à ceux observés dans les unités d'accréditation de grande taille. Cela s'explique partiellement par le fait que l'effectif de cette strate représente 75 % de l'effectif de l'ensemble des EPQ en 2020, et 85 % en 2021.

Comme pour l'ensemble des EPQ, la croissance salariale dans les unités de petite taille est plus élevée en 2021 qu'en 2020 (1,7 % contre 1,4 %). Dans les unités de taille moyenne, le taux est de 1,9 % pour ces deux années. Ce taux est plus élevé que celui des deux autres strates en 2020.

Une croissance salariale nominale supérieure à l'IPC en 2020, mais une situation inverse en 2021

En tenant compte de l'évolution de l'IPC en 2020 (0,8 %), la croissance réelle a été de 0,4 % pour l'ensemble des EPQ. Elle a également été positive pour les trois tailles d'unités d'accréditation ; le taux réel le plus faible ayant été enregistré chez les unités de grande taille, et le plus élevé chez les unités de taille moyenne.

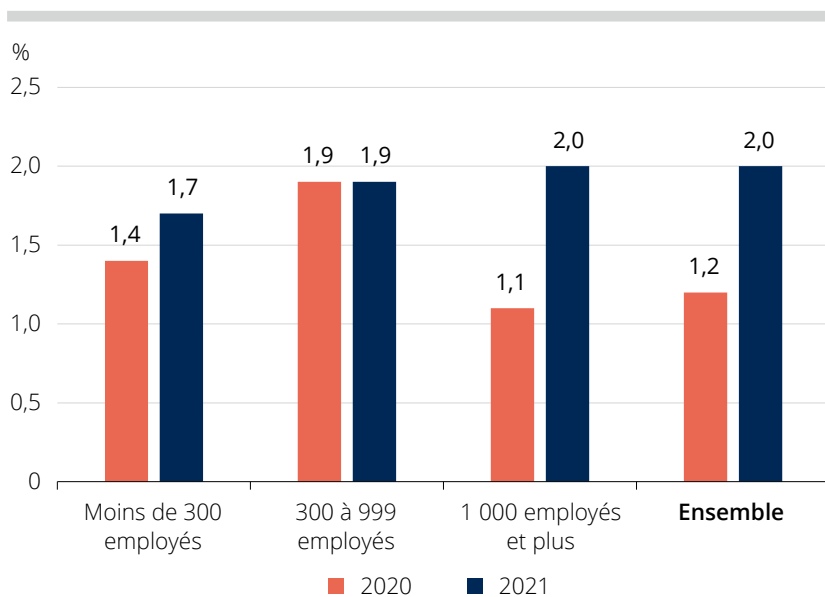
Selon l'augmentation provisoire de l'IPC pour les six mois de l'année en 2021 (2,6 %), la croissance réelle serait

négative, et ce, tant pour l'ensemble des EPQ (-0,6 %) que pour chacune des strates.

Suite à la page 9

Figure 4

Croissance salariale nominale des syndiqués¹ avec contrepartie selon la taille de l'unité d'accréditation, entreprises publiques québécoises, 2020 et 2021



1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Un taux de croissance nominale de 1,5 % à 2,9 % en 2020 et en 2021 pour tous les syndiqués des unités de taille moyenne

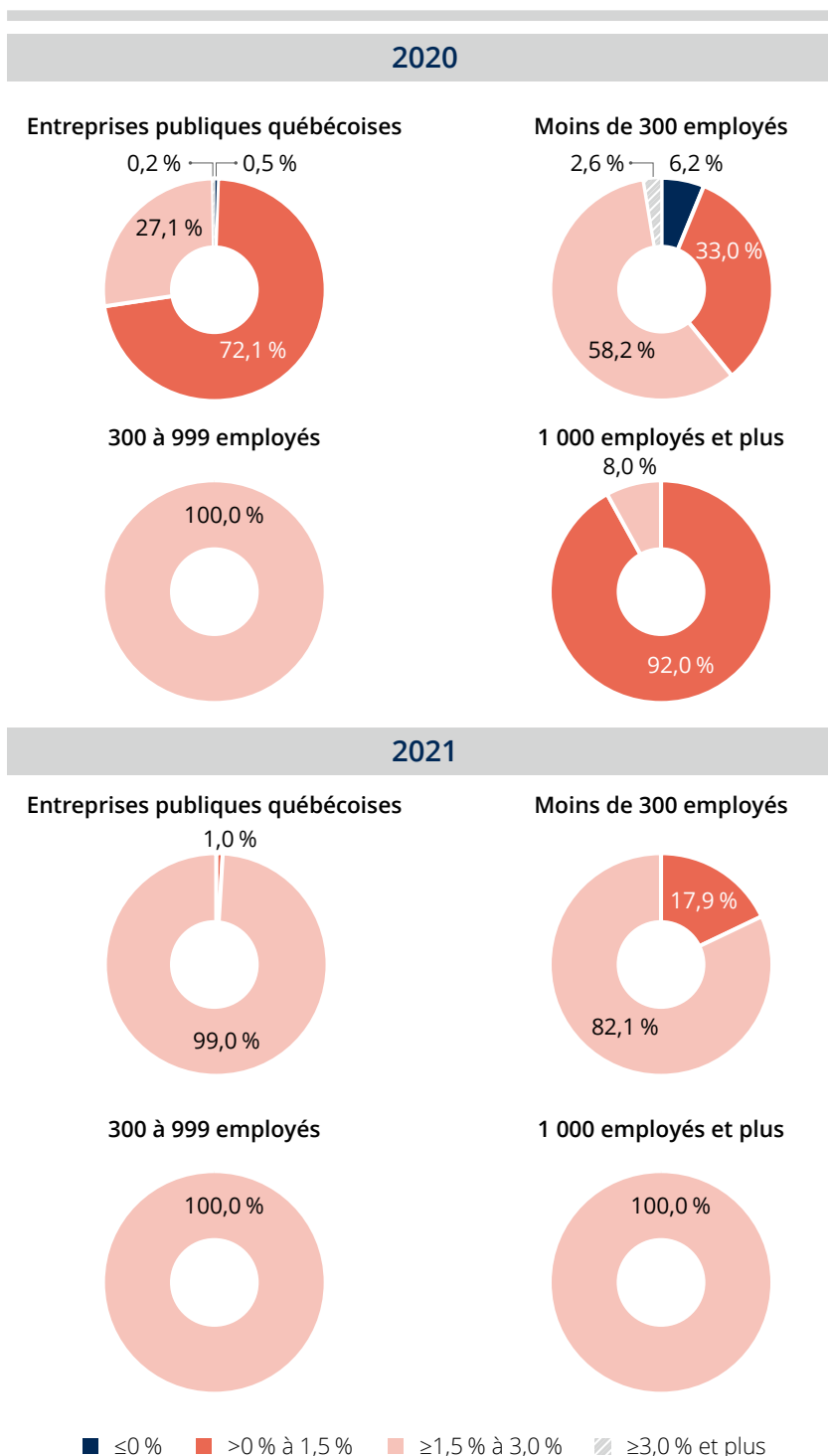
En 2020, environ 7 employés sur 10 ont touché une augmentation inférieure à 1,5 %, alors qu'en 2021, seulement 1 % des employés ont obtenu ce même taux, la quasi-totalité de l'effectif ayant eu droit à des taux se situant entre 1,5 % et 2,9 % (voir la figure 5).

En 2020, dans les unités de petite taille, le taux de croissance salariale de près de 6 employés sur 10 se situait entre 1,5 % et 2,9 %. Dans les unités de taille moyenne, celui de tous les syndiqués se trouvait à l'intérieur de cette fourchette. Dans les unités de 1 000 employés et plus, le taux de croissance salariale de près de 9 syndiqués sur 10 était inférieur à 1,5 %.

En 2021, tous les employés des unités de moyenne et de grande taille ont eu droit à une augmentation de leur échelle salariale de 1,5 % à 2,9 %, alors que dans les unités de petite taille, environ 8 employés sur 10 ont eu une augmentation de cet ordre. Les autres employés ont connu une augmentation inférieure à 1,5 %.

Entre 2020 et 2021, la proportion de salariés ayant touché une augmentation de moins de 1,5 % a diminué, alors que celle ayant obtenu un taux de 1,5 % à 2,9 % a augmenté. De plus, en 2021, dans les conventions qui figurent présentement dans la base de données du MTESS, aucun syndiqué n'a subi de gel d'échelle salariale ou touché une augmentation de 3 % et plus. C'est également le cas en 2020, pour les salariés relevant d'unités d'accréditation de 300 à 999 employés et d'unités de 1 000 employés et plus.

Figure 5
Répartition des employés syndiqués¹ avec contrepartie, entreprises publiques québécoises, 2020 et 2021



1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Conclusion

De 2011 à 2019, la croissance salariale nominale a été le plus souvent supérieure dans les EPQ. Par contre, la différence la plus grande observée est à l'avantage de l'AQ (1,8 point de pourcentage en 2019). Malgré tout, sur l'ensemble de la période, la croissance salariale des syndiqués de l'AQ et des EPQ est semblable (respectivement 15,9 % et 15,8 %). Par ailleurs, soulignons que chaque année, environ 50 % ou plus des salariés des EPQ ont bénéficié du même taux d'augmentation que leurs homologues de l'AQ.

En analysant toute la période, on constate que la croissance salariale dans les EPQ augmente avec la taille de l'unité d'accréditation. Par année, le taux de croissance est généralement plus élevé dans les unités de 1 000 employés et plus que dans les deux autres tailles d'unités. Les taux d'augmentation des unités de petite et moyenne taille ne dépassent pas 2,0 %, alors qu'ils atteignent 2,6 % dans les unités de grande taille.

L'évolution de l'IPC de 2011 à 2019 a été de 14,7 %, ce qui se traduit par croissance réelle positive pour toutes les ventilations analysées, sauf celle des unités de moins

de 300 employés. Au cours de la période examinée, le taux de croissance nominale a été six fois égal ou supérieur à la croissance de l'IPC dans l'AQ, dans l'ensemble des EPQ et dans les unités d'accréditation de moins de 1 000 employés.

Les taux d'augmentation consentis varient d'un groupe d'employés à l'autre. Par exemple, en 2019, environ 83 % des employés de l'AQ affichaient des taux se situant entre 1,5 % et 2,9 % à la suite de l'exercice de relativité salariale. Dans les EPQ, la majorité des employés ont touché une augmentation inférieure à 1,5 %.



Photo : Monkey Business Images / Shutterstock.com

Méthodologie des tendances salariales

Source des données

Les données proviennent des conventions collectives déposées auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de 50 cols blancs et plus, de 100 cols bleus et plus ou à des unités où ces deux critères sont considérés simultanément pour les conventions dites « mixtes ». La période de comparaison entre les deux secteurs commence en 2011, au moment où le ministère du Revenu du Québec est devenu une agence gouvernementale et a quitté l'administration québécoise pour devenir une entreprise publique, et se termine en 2019, car les conventions collectives de l'administration québécoise arrivaient à échéance le 31 mars 2020. Les données de 2019 sur les entreprises publiques québécoises sont provisoires (avec un taux de représentativité de près de 90 %), car les conventions enregistrées ultérieurement dans la banque du Ministère ont un effet rétroactif et complètent l'information.

Croissance salariale

La croissance salariale est analysée à partir des clauses salariales en vigueur le 31 décembre de l'année visée. Le taux de croissance salariale nominale pour une année est calculé à partir des taux consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire à l'emploi occupé par le plus grand nombre d'employés dans la convention. Outre les augmentations de base, les taux de croissance peuvent comprendre des rajustements liés à l'équité salariale, à une restructuration des échelles, à un changement de mode de rémunération ou à 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. Les montants forfaitaires octroyés ne sont pas pris en compte, puisqu'ils ne sont pas intégrés à la structure salariale, et qu'ils n'existent que pour un court laps de temps. Ainsi, on élimine leur incidence sur le calcul de la croissance composée sur plusieurs années.

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 des 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 :

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

Administration québécoise

L'administration québécoise regroupe la fonction publique ainsi que les réseaux de l'éducation (commissions scolaires et collèges) et de la santé et des services sociaux, conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic (L.R.Q, chapitre R-8.2).

Certains emplois (enseignants, conseillers pédagogiques, infirmiers et infirmiers auxiliaires, préposés aux bénéficiaires, médecins et agents des services correctionnels) ne font pas partie de l'analyse, puisqu'ils n'ont pas de contrepartie directe et pertinente dans les entreprises publiques québécoises. Les emplois sans contrepartie représentent 60 % de l'ensemble de l'effectif de l'administration québécoise en 2019. L'exercice de relativité salariale de 2019 a été pris en compte dans les résultats.

Entreprises publiques québécoises

Les entreprises publiques québécoises sont les organismes gouvernementaux énumérés à l'annexe C de la [Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic](#). Les entreprises publiques de compétence fédérale et locale n'en font pas partie. Certains emplois (caissiers, vendeurs, serveurs, croupiers et matelots) n'ont pas de contrepartie dans le secteur comparé. Les emplois sans contrepartie comptaient pour 19 % des emplois de l'ensemble des entreprises publiques québécoises en 2019.

Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2021). « Comparaison entre les taux d'augmentation des syndiqués de l'administration québécoise et ceux des syndiqués des entreprises publiques québécoises de 2011 à 2019 », *Marché du travail et rémunération*, [En ligne], n° 29, novembre, p. 1-12. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/comparaison-augmentation-syndiques-administration-et-entreprises-publiques-quebec-2011-2019.pdf].

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

Vladimir Racila

Direction des statistiques du travail
et de la rémunération :

Patrice Gauthier

Révision linguistique et édition :

Direction de la diffusion et des communications

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 : cjd@stat.gouv.qc.ca

Site Web : statistique.quebec.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2021
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. statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction