

# flash-info

Juin 2004  
Volume 5, numéro 3

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

## La croissance salariale au Québec en 2002 et 2003 chez les employés syndiqués

Ann Doucet, analyste en rémunération

Cet article traite des augmentations salariales octroyées dans les conventions collectives au Québec. Cette croissance salariale est analysée sous deux angles : selon les clauses salariales en vigueur, d'une part, et en fonction de la date de signature des conventions collectives, d'autre part. Les résultats sont dégagés à partir des conventions collectives déposées au ministère du Travail.

Les deux premières parties présentent une mise à jour des résultats de l'édition de novembre 2003 du rapport sur la rémunération des salariés<sup>1</sup>. La troisième partie offre une ventilation des résultats selon deux groupes d'employés, soit les cols bleus et les cols blancs. La quatrième partie permet de faire le lien entre la durée des clauses des conventions collectives et la croissance salariale. Enfin, un encadré précise les éléments méthodologiques ainsi que la couverture et certaines caractéristiques des conventions collectives contenues dans la banque.

La situation de tous les secteurs est illustrée dans les tableaux, mais les données étant limitées pour les sous-secteurs du secteur « autre public », seuls les résultats des secteurs principaux sont analysés. En effet, peu de conventions collectives sont en vigueur dans ces sous-secteurs et celles-ci couvrent peu de salariés. Ainsi, une tendance peut difficilement être déga-

gée des résultats, notamment parce qu'ils sont différents d'un sous-secteur à l'autre et d'une année à l'autre.

### Croissance salariale réelle plus faible en 2003 compte tenu de la croissance de l'IPC

Cette section dresse un portrait de la croissance salariale dans les conventions collectives en vigueur au Québec en 2002 et en 2003. De plus, les augmentations annuelles sont mises en relation avec la

croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC), pour faire ressortir la croissance réelle et ainsi exposer les gains et pertes de pouvoir d'achat vécus par les salariés québécois. Les résultats sont présentés dans le tableau 1.

Les données utilisées pour 2003 prennent en compte 308 813 salariés, soit 37,5 % des salariés syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère du Travail. Toutefois, en excluant les salariés couverts par

Tableau 1

### Croissance salariale nominale et réelle en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2002 et 2003

Secteur	2002		2003	
	Croissance nominale	Croissance réelle	Croissance nominale	Croissance réelle
%				
Administration québécoise	2,5	0,5	2,0 <sup>1</sup>	-0,5
Autres salariés québécois	2,6	0,6	2,5	0,0
Privé	2,6	0,6	2,5	0,0
« Autre public »	2,7	0,7	2,4 <sup>2</sup>	-0,1
Entreprises publiques québécoises	2,8	0,8	3,0	0,5
Universitaire	2,3	0,3	3,3 <sup>2</sup>	0,8
Municipal	2,7	0,7	0,8 <sup>2,3</sup>	-1,7
Fédéral	2,7	0,7	2,9 <sup>2</sup>	0,4
Croissance de l'IPC	2,0		2,5	

1. La majorité des conventions collectives de l'administration québécoise étant venues à échéance le 30 juin 2003, les données se rapportant à ce secteur sont peu représentatives du nombre total de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions du ministère du Travail. Seulement deux conventions sont en vigueur en 2003; elles couvrent 0,5 % des employés potentiellement couverts par une convention collective dans ce secteur.
2. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés puisque plusieurs conventions collectives sont échues et ne sont pas encore renouvelées.
3. En 2003, 33 conventions sont en vigueur dans ce secteur. Près des deux tiers (64,4 %) des salariés couverts par ces conventions subissent un gel salarial. Par ailleurs, les trois quarts des conventions de ce secteur touchées par un gel la première année d'application de la convention ont été signées en 2003.

#### Également dans ce numéro :

La gestion administrative et financière des régimes de retraite agréés ..... 6

1. Le Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2003 est consultable sur le site Internet de l'Institut.

les conventions de l'administration québécoise, venues pour la plupart à échéance le 30 juin 2003, les données touchent 306 546 autres salariés québécois syndiqués. Cela représente 78,5 % de l'ensemble des autres salariés québécois potentiellement couverts par la banque de conventions. Les employés de l'administration québécoise ne représentent qu'une infime portion de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective en vigueur en 2003 alors qu'en général, ils représentent environ la moitié de l'effectif syndiqué couvert par la banque du ministère.

Depuis la publication du *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2003* en novembre dernier, 17 conventions se sont ajoutées à la liste des ententes en vigueur en 2002 et 54 en 2003.

L'analyse indique que, de façon générale, l'augmentation moyenne des échelles salariales est inférieure dans les conventions collectives en vigueur en 2003 à celle observée en 2002. Ce constat est valable pour les secteurs analysés (administration québécoise, autres salariés québécois, secteurs privé et « autre public »).

Dans l'administration québécoise, la croissance nominale observée en 2003 est de 2,0 % alors qu'elle était de 2,5 % en 2002. Le résultat de 2003 représente seulement 0,5 % de l'effectif de l'administration québécoise potentiellement couvert par la banque de conventions collectives du ministère du Travail. La majorité des conventions de ce secteur sont venues à échéance le 30 juin 2003 et les négociations devraient être entamées d'ici la fin de l'année 2004. Étant donné le peu de salariés de l'administration québécoise considérés dans le taux en vigueur de 2003 par rapport à l'ensemble des salariés syndiqués québécois, le résultat pour les autres salariés syndiqués est le même que pour l'ensemble. Ce dernier n'est donc pas présenté.

Chez les autres salariés québécois, la diminution de la croissance salariale nominale est moins marquée, celle-ci passant de 2,6 % en 2002 à 2,5 % en 2003. La situation est identique dans le secteur privé. Les salariés du secteur « autre public » profitent d'une croissance salariale en vigueur de 2,7 % en 2002 et de 2,4 % en 2003. Le recul enregistré dans ce dernier secteur est dû à la situation observée dans le secteur municipal (grand nombre de gels) puisqu'une augmentation de la croissance est notée dans les autres sous-secteurs.

Le recul sur le plan de la croissance réelle entre les deux années est cependant plus marqué puisque la croissance de l'IPC est nettement plus élevée en 2003 (2,5 %) qu'en 2002 (2,0 %). Ainsi, les salariés syndiqués de l'administration québécoise subissent une perte de leur pouvoir d'achat de 0,5 % en 2003 alors qu'ils bénéficiaient d'un gain de 0,5 % en 2002. La croissance réelle chez les autres salariés syndiqués est nulle en 2003; ces derniers profitaient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,6 % en 2002. La même situation s'observe dans le secteur privé. Quant aux salariés du secteur « autre public », ils subissent une perte de pouvoir d'achat (-0,1 %) en 2003, alors qu'un gain de 0,7 % était enregistré en 2002.

L'analyse de la distribution des salariés syndiqués québécois selon la croissance salariale en vigueur permet de distinguer quelle proportion de salariés voit son pouvoir d'achat diminuer ou augmenter. Pour tous les secteurs, le nombre de salariés dont la croissance salariale est supérieure à la croissance de l'IPC a diminué en 2003. Cette diminution est principalement liée à la croissance de l'IPC. Dans l'administration québécoise, aucun salarié couvert par une convention en vigueur en 2002 ne subit une perte de pouvoir d'achat, alors qu'en 2003, les deux seules conventions en vigueur octroyaient des augmentations inférieures à la croissance de l'IPC. Chez les autres salariés québécois, la proportion de salariés subissant une perte de pouvoir d'achat passe de 10,1 % en 2002 à 32,3 % en 2003; dans le secteur « autre public », elle augmente de 2,7 % à 10,7 %.

La proportion des autres salariés québécois subissant un gel ou une baisse de salaire a augmenté en 2003 (6,1 % contre 3,6 % en 2002). Cette hausse est attribuable au secteur « autre public » (17,8 % contre 1,5 % en 2002), plus particulièrement au secteur municipal, puisque, dans le secteur privé, une légère diminution des gels et baisses de salaires est notée en 2003 (4,0 % contre 4,4 % en 2002).

### Conventions collectives signées en 2002 et 2003 : croissance salariale stable dans le secteur privé

Le tableau 2 présente la croissance annuelle moyenne observée dans les conventions collectives selon leur date de signature. Depuis la publication de l'édition 2003 du rapport sur la rémunération des salariés, 65 conventions collectives ont été

ajoutées à la banque de conventions du ministère du Travail pour l'année 2003, la majorité provenant du secteur privé, soit 51 conventions.

Dans l'administration québécoise, le taux d'augmentation salariale moyen est moins généreux dans les conventions collectives signées en 2003 (2,0 %) que dans celles signées en 2002 (2,4 %). Le résultat de 2003 est issu de la signature de 2 conventions collectives seulement, alors qu'en 2002, 58 ententes ont été renouvelées dans ce secteur.

Chez les autres salariés québécois, la croissance est de 2,7 % en 2002 et de 2,5 % en 2003. Cette baisse est due à celle observée dans le secteur « autre public » (de 3,4 % en 2002 à 2,2 % en 2003) puisque la croissance est stable dans le secteur privé (2,7 %, tant en 2002 qu'en 2003). En 2002, 241 conventions ont été signées chez les autres salariés québécois; 203 proviennent du secteur privé et 38, du secteur « autre public ». En 2003, ces chiffres s'élèvent respectivement à 179, 150 et 29.

### Dans les conventions collectives signées en 2002, les cols blancs profitent d'une croissance salariale plus élevée que les cols bleus

Dans cette section, une analyse des augmentations annuelles moyennes octroyées dans les conventions collectives signées en 2002 est effectuée pour les cols blancs et les cols bleus. Ces résultats sont basés sur le renouvellement de 90 conventions collectives de cols blancs et de 187 conventions de cols bleus en 2002. Ces ententes couvrent respectivement 220 746 et 66 139 salariés québécois. Parmi les conventions collectives analysées ici, les

Tableau 2

#### Croissance salariale, selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2002 et 2003

Secteur	2002 2003	
	%	
Administration québécoise	2,4	2,0
Autres salariés québécois	2,7	2,5
Privé	2,7	2,7
« Autre public »	3,4	2,2
Entreprises publiques québécoises	4,0	2,2
Universitaire	2,3	3,0
Municipal	2,3	1,5
Fédéral	2,6	4,3

ententes de cols blancs représentent 32,5 % des conventions signées en 2002 mais couvrent près de 77 % de l'effectif<sup>2</sup>.

En 2003, 44 renouvellements ont été enregistrés chez les cols blancs (19 733 salariés) et 134 chez les cols bleus (49 962 salariés). Pour l'analyse de la croissance salariale selon la date de signature, une conclusion peut difficilement être tirée de la comparaison de deux années seulement, principalement pour les secteurs tels les universités et le secteur fédéral. En outre, parmi les conventions signées en 2003, seulement deux proviennent de l'administration québécoise. C'est pourquoi l'analyse porte en général sur l'année 2002 seulement, année où tous les secteurs sont représentés.

Parmi les 90 ententes signées chez les cols blancs en 2002, 32 sont issues de l'administration québécoise, représentant 92,0 % des cols blancs, 26 proviennent du secteur privé (3,7 % des cols blancs) et 32 sont réparties dans les sous-secteurs du secteur « autre public » (4,3 % des cols blancs). La répartition des 187 renouvellements enregistrés chez les cols bleus se lit comme suit : 6 ont été ratifiés dans l'administration québécoise (7,0 % des cols bleus), 175 viennent du secteur privé (91,5 % des cols bleus) et 6 du secteur « autre public » (1,5 % des cols bleus). Les conventions de cols bleus pour ce dernier secteur ont été signées dans les entrepri-

ses publiques québécoises et dans le secteur municipal; aucune nouvelle entente n'a été ajoutée à la banque pour les secteurs fédéral et universitaire, tant en 2002 qu'en 2003.

Dans tous les secteurs, les conventions collectives signées en 2002 révèlent pour les cols blancs une croissance salariale supérieure à celle des cols bleus. Les premières colonnes du tableau 3 présentent ces résultats.

Dans l'administration québécoise, le taux d'augmentation annuelle moyen est de 2,6 % chez les cols blancs et de 2,2 % chez les cols bleus. La croissance salariale observée chez les autres salariés québécois est supérieure. Les taux moyens accordés par les ententes signées en 2002 sont de 3,2 % pour les cols blancs et de 2,6 % pour les cols bleus.

Dans le secteur privé, l'analyse de la croissance selon la date de signature des conventions collectives porte sur deux années, soit 2002 et 2003. En effet, une quantité importante de conventions sont signées chaque année. La croissance salariale observée dans les conventions signées en 2002 est de 3,0 % chez les cols blancs et de 2,6 % chez les cols bleus. Une diminution de la croissance est observée en 2003 chez les cols blancs alors que les cols bleus profitent d'une hausse. Ainsi, le taux d'augmentation salariale moyen octroyé

dans les conventions signées en 2003 est plus élevé chez les cols bleus (2,9 %) que chez les cols blancs (2,5 %).

En 2002, la croissance salariale notée chez les cols blancs du secteur « autre public » (3,5 %) est supérieure à celle du secteur privé. La situation inverse est observée chez les cols bleus, alors que les conventions signées dans le secteur privé sont plus généreuses que celles du secteur « autre public » (2,4 %).

### Peu de liens entre la croissance et la durée de la clause salariale dans les conventions signées en 2002

Cette section permet d'analyser la croissance salariale selon la durée des clauses salariales<sup>3</sup> dans les conventions collectives signées en 2002.

La durée moyenne des clauses salariales est de 25 mois pour les conventions signées en 2002. Cette durée moyenne est courte par rapport à ce qui est généralement observé. Cette situation est attribuable au renouvellement massif des conventions de l'administration québécoise. La majorité des conventions sont venues à échéance le 30 juin 2002 et ont été prolongées jusqu'au 30 juin 2003. La durée moyenne pour les conventions de l'administration québécoise renouvelées en 2002 est de 20 mois et l'impact de cette donnée sur le résultat d'ensemble est important puisque près de 80 % de l'ensemble des salariés au Québec dont la convention a été renouvelée en 2002 font partie de ce secteur. En analysant la durée moyenne des années précédentes pour l'ensemble des employés québécois, on constate qu'elle se situe entre 36 et 46 mois de 1999 à 2001 et qu'elle est de 44 mois en 2003. Par ailleurs, chez les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, la durée moyenne des clauses salariales est de 44 mois pour les conventions signées en 2002.

Dans le secteur privé, la durée moyenne des clauses salariales est de 47 mois en 2002. La durée moyenne des clauses est plus courte dans le secteur « autre public » (28 mois). Ce résultat est attribuable en grande partie aux entreprises publiques

Tableau 3

#### Croissance salariale selon le groupe d'employés et la durée de la clause salariale, conventions collectives signées au Québec en 2002

Secteur	Groupe d'employés <sup>1</sup>		Durée de la clause salariale			
	Cols blancs	Cols bleus	Moins de 3 ans <sup>2</sup>	3 ans	Entre 3 et 5 ans	5 ans et plus
Administration québécoise	2,6	2,2	2,5	...	1,9	1,9
Autres salariés québécois	3,2	2,6	3,3	2,9	2,7	2,3
Privé	3,0	2,6	2,6	2,9	2,7	2,2
« Autre public »	3,5	2,4	3,6	2,9	2,5	3,3
Entreprises publiques québécoises	4,2	2,5	4,0	...	...	3,3
Universitaire	2,3	...	2,3	...	1,9	...
Municipal	2,4	2,0	2,1	2,4	3,0	...
Fédéral	2,6	...	1,8	2,9	...	...

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Les conventions collectives mixtes ne sont pas incluses dans ces résultats.

2. Aucune convention dont la durée de la clause salariale est inférieure à un an n'a été signée en 2002.

3. Les renouvellements des conventions mixtes, c'est-à-dire celles qui couvrent à la fois des cols bleus et des cols blancs, ne sont pas analysés dans cette section et ces conventions ne sont pas comptabilisées dans les totaux (nombre de conventions et de salariés). Vingt-deux conventions mixtes ont été renouvelées en 2002; elles regroupent 27,6 % de l'effectif. La couverture importante en effectif en 2002 est attribuable au renouvellement massif de plusieurs conventions collectives dans l'administration québécoise. En effet, 99,5 % des employés couverts par une convention mixte proviennent de ce secteur, principalement des milieux de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Une situation semblable était d'ailleurs observée en 2000. En 1999, 2001 et 2003, les proportions de salariés couverts par une convention mixte sont respectivement de 1,4 %, 2,8 % et 4,9 %.

3. Dans certaines conventions, la durée de la clause n'est pas équivalente à celle de la convention. C'est le cas notamment de certaines conventions pour lesquelles les augmentations salariales sont négociées chaque année (il n'y a pas de réouverture des clauses normatives, seulement des clauses pécuniaires). Cependant, afin d'éviter d'alourdir le texte, les termes « durée de la clause salariale » et « durée de la convention » sont utilisés en tant que synonymes dans ce texte et font référence à la durée de la clause salariale qui est celle prise en compte dans l'analyse.

québécoises, puisque 15 des 25 conventions de moins de trois ans (soit 76,3 % des salariés) proviennent de ce secteur.

En 2002, 299 ententes ont été signées au Québec. Les 102 conventions (34,1 % des conventions) dont les clauses salariales ont une durée inférieure à trois ans couvrent 69,5 % de tous les salariés québécois dont la convention a été renouvelée cette année-là. Ce résultat est attribuable à la situation dans l'administration québécoise mentionnée précédemment. Soixante-quinze ententes (25,1 % des conventions) ont été signées pour une durée de trois ans; elles couvrent 6,1 % des salariés. Les 49 ententes (16,4 % des conventions) de plus de trois ans mais de moins de cinq ans couvrent 7,8 % des salariés, alors que les 73 conventions (24,4 % des conventions) de longue durée (cinq ans et plus) regroupent 16,6 % des employés.

Les données présentées dans les dernières colonnes du tableau 3 permettent de mettre en parallèle la croissance salariale et la durée des clauses selon la date du renouvellement des conventions.

Dans l'administration québécoise, la croissance salariale pour les conventions de moins de trois ans signées en 2002 est de

2,5 %. Près de 95 % des conventions, représentant 83,6 % des salariés de ce secteur, font partie de cette catégorie de conventions. Il s'agit des prolongations qui ont été négociées avec la plupart des syndicats en 2002. Les conventions signées pour plus de trois ans présentent une croissance moyenne de 1,9 %.

Chez les autres salariés québécois, ce sont les conventions de courte durée (moins de trois ans) qui offrent le taux d'augmentation annuelle moyen le plus intéressant (3,3 %), alors que les renouvellements de longue durée présentent la croissance salariale la plus faible (2,3 %). Une croissance salariale de 2,9 % est observée dans les ententes dont les clauses sont en vigueur pour trois ans et une croissance de 2,7 % est notée dans celles de plus de trois ans mais de moins de cinq ans.

Dans le secteur privé, la croissance salariale la plus élevée est de 2,9 %, tant en 2002 qu'en 2003. En 2002, elle est notée dans les conventions de trois ans et, en 2003, dans les conventions de plus de trois ans mais de moins de cinq ans. Les clauses salariales de moins de trois ans montrent une croissance moyenne de 2,6 % pour les règlements intervenus en 2002 et de 2,4 % pour ceux intervenus en 2003.

Une augmentation de la croissance est remarquée d'une année à l'autre pour les conventions de longue durée alors que le taux moyen passe de 2,2 % en 2002 à 2,6 % en 2003.

Une situation différente est observée dans le secteur « autre public ». La croissance observée en 2002 dans les clauses signées pour trois ans est la même que celle du secteur privé (2,9 %); mais cette croissance est moins forte que celle notée dans les conventions de moins de trois ans (3,6 %) ou de longue durée (3,3 %). Le taux d'augmentation salariale moyen le moins important est observé dans les conventions de plus de trois ans mais de moins de cinq ans (2,5 %).

En 2002, dans le secteur privé, la plus forte proportion des conventions ont été signées pour au moins cinq ans (34,5 % des conventions et 20,0 % des salariés). Toutefois, ce sont les conventions de plus de trois ans mais de moins de cinq ans qui couvrent le plus grand nombre de salariés (22,7 % des conventions et 44,3 % des salariés). Dans le secteur « autre public », la majorité des conventions (65,8 %) ont été signées pour moins de trois ans et elles couvrent 71,5 % des salariés.

## Notes méthodologiques et caractéristiques des conventions collectives déposées dans la banque

Les données pour les tendances salariales sont dégagées à partir des conventions collectives déposées au ministère du Travail. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ». Le terme « cols bleus » définit généralement les employés travaillant hors des bureaux (le personnel d'exécution, les ouvriers, les employés de production, de métier et des services). Les policiers et les pompiers font également partie de ce groupe d'employés. Le terme « cols blancs » fait référence aux employés travaillant dans les bureaux (les cadres syndiqués, les professionnels, les techniciens et les employés de soutien administratif).

Les conventions couvrent l'administration québécoise, le secteur privé et le secteur « autre public ». Ce dernier comprend les entreprises publiques québé-

coises, les universités ainsi que les secteurs municipal et fédéral. Ces deux derniers secteurs comprennent à la fois les administrations et les entreprises.

La croissance salariale peut être analysée de deux façons : à partir des conventions collectives en vigueur ou selon leur date de signature. La croissance salariale en vigueur permet de mesurer, pour une année donnée, l'augmentation des taux de salaires pour les employés syndiqués, sans égard au moment où les conventions ont été signées. Pour le calcul de ces taux, les conventions utilisées sont celles en vigueur le 15 décembre de l'année analysée<sup>4</sup>. Le taux de croissance réelle est utilisé pour mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue en soustrayant la croissance de l'IPC de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation.

La croissance salariale qui tient compte de la date de signature des conventions collectives reflète l'évolution des structures salariales. Un taux d'augmentation annuelle moyen est calculé pour la durée de la convention. Deux indicateurs peuvent être utilisés : l'indicateur des taux et l'indicateur des gains. L'Institut privilégie ce dernier puisqu'il permet de considérer, dans le calcul des taux d'augmentation, le moment où les hausses salariales ont été consenties. Pour sa part, l'indicateur des taux compare seulement le salaire obtenu à la fin de la convention avec celui de la fin de la convention précédente.

La croissance des taux est basée sur les taux d'augmentation 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.

4. Pour les fins de cette analyse, les conventions dont la date d'expiration précède le 15 décembre de l'année analysée ne sont pas prises en compte, même si, sur le plan légal, les clauses (normatives et monétaires) sont toujours applicables jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu du nombre de conventions collectives ainsi que du nombre de salariés syndiqués couverts par la banque du ministère du Travail à la fin du dernier trimestre de 2003. Les conventions en vigueur en 2002 et 2003 sont présentées, ainsi que leur représentativité, exprimée en pourcentage du nombre moyen de salariés des cinq dernières années. Le tableau contient également le nombre de conventions et de salariés relatifs aux ententes signées au cours de 2002 et 2003.

La représentativité est la proportion du nombre de salariés couverts par les conventions en vigueur une année donnée par rapport à la moyenne des salariés

couverts par une convention collective au cours des cinq années précédentes (nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives). Elle permet de nuancer certains résultats. Plus la proportion de salariés touchés par les conventions en vigueur est importante, plus le résultat est significatif. On remarque que la représentativité est élevée en 2002 mais qu'elle est limitée pour la plupart des secteurs en 2003. L'échéance de plusieurs conventions collectives dans l'administration québécoise et le secteur fédéral ainsi que l'harmonisation des conditions de travail qui est en cours dans les villes touchées par les regroupements municipaux expliquent en grande partie cette

situation. En outre, plusieurs conventions collectives des universités prévoient que les augmentations salariales seront octroyées en fonction de ce qui sera accordé dans l'administration québécoise (clause remorque). Il faut être prudent lorsque la représentativité d'un secteur est inférieure à 60 % et éviter de généraliser les résultats. Dans ce cas, il est préférable d'attendre la signature de nouvelles conventions collectives.

*Le Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2003* donne plus de détails concernant la composition des secteurs et la méthodologie utilisée par l'Institut.

### Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées<sup>1</sup> et de salariés couverts<sup>2</sup> dans la banque retenue

Année	Type de croissance	Élément	Unité	Administration québécoise	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
2002	En vigueur	Conventions	n	60	810	42	28	81	27	178	988	1048
		Salariés	n	319 122	280 835	31 453	10 531	24 372	43 252	109 608	390 443	709 565
		Représentativité <sup>3</sup>	%	68,2	115,4	100,1	72,4	57,3	103,3	84,1	104,5	84,3
	Selon la date de signature	Conventions	n	58	203	16	5	10	7	38	241	299
		Salariés	n	316 678	69 160	6 008	584	891	3 070	10 553	79 713	396 391
		Représentativité <sup>3</sup>	%	0,5	99,7	74,8	10,7	34,1	19,8	36,6	78,5	37,5
2003	En vigueur	Conventions	n	2	735	20	4	33	15	72	807	809
		Salariés	n	2 267	258 733	24 000	1 529	13 237	9 047	47 813	306 546	308 813
		Représentativité <sup>3</sup>	%	0,5	99,7	74,8	10,7	34,1	19,8	36,6	78,5	37,5
	Selon la date de signature	Conventions	n	2	150	13	8	6	2	29	179	181
		Salariés	n	2 214	36 832	18 829	3 753	9 630	1 998	34 210	71 042	73 256
		Représentativité <sup>3</sup>	%	0,5	99,7	74,8	10,7	34,1	19,8	36,6	78,5	37,5

1. Ce nombre exclut les conventions collectives signées pour une première fois puisqu'aucun taux de croissance salariale ne peut être calculé.
2. Il s'agit du nombre total de salariés couverts par des certificats d'accréditation, sans égard au statut d'emploi et sans référence à la notion d'équivalent à temps complet.
3. Ce chiffre représente la proportion de salariés couverts par les conventions en vigueur pour une année donnée par rapport au nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère du Travail. Ce dernier nombre représente la moyenne de salariés couverts par une convention en vigueur au cours des cinq années précédant l'année analysée. Lorsque la représentativité est supérieure à 100 %, c'est que le nombre de salariés pour l'année en cours est supérieur à la moyenne des cinq dernières années.

Voici de l'information complémentaire relative aux conventions signées en 2002 et contenues dans la banque :

- 13 % des conventions renouvelées en 2002 possèdent une clause d'indexation;
- une unité d'accréditation couvre en moyenne 1 281 salariés;
- la durée moyenne des clauses salariales est de 25 mois;
- parmi les conventions de la banque, 30,1 % sont des ententes de cols blancs, 62,5 % sont des ententes de cols bleus et 7,4 % sont des ententes mixtes;
- les conventions de cols blancs couvrent 55,7 % des salariés, celles de cols bleus couvrent 16,7 % des salariés et les ententes mixtes représentent 27,6 % des salariés;
- les conventions collectives pour les unités d'accréditation de taille inférieure à 500 employés représentent 83,3 % des renouvellements intervenus en 2002 et couvrent 10,9 % des salariés;
- les ententes intervenues pour les unités d'accréditation de grande taille (1 000 employés et plus) représentent 11,6 % des conventions renouvelées en 2002 et couvrent 86,4 % des salariés.

# La gestion administrative et financière des régimes de retraite agréés

Nadège Jean, analyste, travail et rémunération

L'Institut de la statistique du Québec a entre autres mandats celui d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et de celle des autres salariés québécois. Dans le contexte de cette comparaison, l'Institut examine présentement les différentes approches de mesure des coûts des régimes de retraite, un avantage social pris en considération dans le calcul de la rémunération globale.

Un article paru en mars 2004 dans le *Flash-info* a présenté les caractéristiques de base des régimes complémentaires de retraite<sup>1</sup>. Le présent article aborde pour sa part la gestion administrative et financière des régimes de retraite des employeurs. Cette gestion doit répondre à des exigences législatives quant aux modes de financement des régimes et aux acteurs responsables. Par ailleurs, dans le cadre de ces travaux, l'Institut publiera prochainement un document synthèse intitulé *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales*.

## Les modes de financement

Ainsi que discuté dans le premier article, on peut diviser les régimes complémentaires de retraite en deux groupes : les régimes de retraite agréés et ceux qui ne le sont pas. Les régimes complémentaires de retraite agréés se scindent à nouveau en deux groupes : les régimes de retraite agréés (RRA) et les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB). Le présent article porte seulement sur les RRA,

car ils sont soumis à des dispositions légales plus importantes que les RPDB et les régimes non agréés.

Les RRA se divisent en trois catégories déterminées en fonction de la formation de la rente : les régimes à prestations déterminées, les régimes à cotisations déterminées, ainsi que les régimes « combinaison des deux régimes »<sup>2</sup>.

Les normes légales concernant les modes de financement d'un RRA varient selon que les prestations versées par le régime sont garanties (partiellement ou totalement) ou non et le type de formation de la rente (voir la figure 1).

Dans les régimes garantis, les cotisations de l'employeur et de l'employé sont remises à un gardien de valeurs (voir la section suivante sur les acteurs responsables), et deviennent la propriété de celui-ci. En retour, le gardien de valeurs garantit le versement des prestations prévues par le régime lorsque ces dernières deviennent exigibles. Ainsi, un régime garanti est un régime qui n'accumule pas d'argent dans une caisse de retraite. Par conséquent, le financement des régimes garantis est sous la responsabilité du gardien de valeurs. Tous les régimes à prestations déterminées et « combinaison des deux régimes » peuvent être garantis. Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, il n'est pas nécessaire de garantir les prestations puisque l'employeur n'a aucune obligation quant à la valeur minimale de la rente.

Dans les régimes non garantis, les cotisations de l'employeur et de l'employé doivent être versées dans une caisse de retraite, laquelle finance les prestations promises. Le versement des prestations est alors sous la responsabilité de l'employeur. Ainsi, dans ce type de régime, la gestion financière est plus complexe pour l'employeur. Tous les RRA peuvent être non garantis.

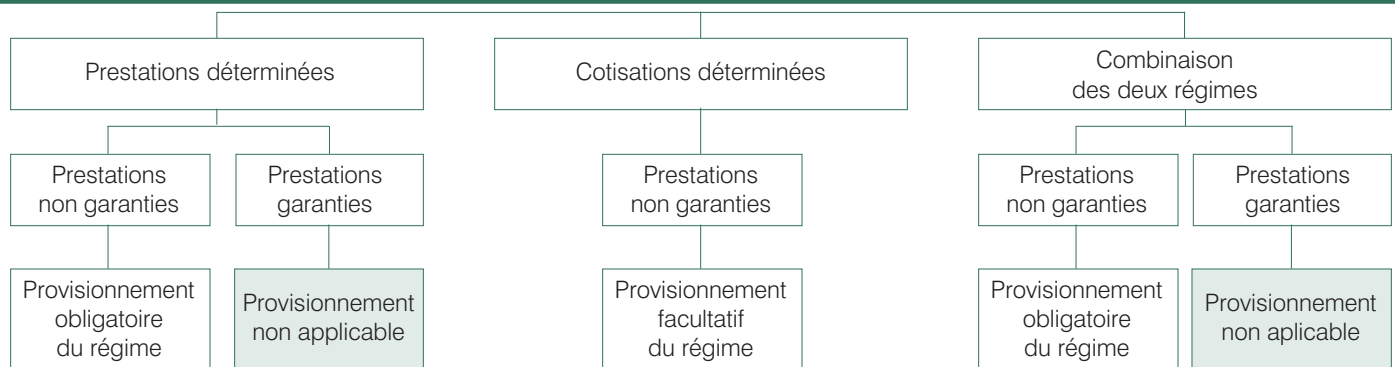
Lorsqu'on tient compte de la formation de la rente, d'autres obligations s'appliquent aux RRA non garantis. En effet, les régimes non garantis à prestations déterminées ou « combinaison des deux régimes » doivent également être provisionnés. Un régime provisionné possède une réserve suffisante pour assurer le versement complet des rentes aux retraités et celui des prestations promises aux participants actifs.

L'employeur doit vérifier régulièrement le niveau de provisionnement du régime à l'aide d'un actuaire (voir la section sur les acteurs responsables). Cette vérification se fait sur deux bases : la liquidation et la permanence.

Un régime provisionné sur une base de liquidation (solvabilité du régime) détermine au jour de l'évaluation si l'actif peut immédiatement pourvoir aux versements de toutes les prestations constituées. Un provisionnement sur une base de permanence (capitalisation du régime) établit plutôt si l'employeur pourra remplir ses

Figure 1

### Mode de financement selon les types de régimes de retraite agréés



1. Nadège JEAN (2004). « Les régimes complémentaires de retraite », *Flash-info*, travail et rémunération, vol. 5, n°2, Institut de la statistique du Québec, mars, p.1-4.

2. Les régimes à prestations déterminées sont des régimes où l'employeur détermine au départ la valeur de la rente de retraite. La rente dépend du salaire, du nombre d'années de service et de l'âge auquel le participant prend sa retraite. Les régimes à cotisations déterminées sont des régimes où on détermine au départ les montants de cotisation de l'employeur et, le cas échéant, de l'employé. Enfin, les régimes « combinaison des deux régimes » comportent certaines caractéristiques des deux régimes précédents. Pour plus de renseignements sur ces différentes formes de RRA, le lecteur pourra consulter l'article précité, paru en mars 2004.

obligations lorsque les prestations deviendront exigibles dans l'éventualité où le régime continue d'être exploité.

Pour déterminer les degrés de solvabilité et de capitalisation d'un régime non garanti, il faut tenir compte de l'actif et du passif. Si le ratio de l'actif sur le passif est égal ou supérieur à 1, le régime possède un actif en équilibre ou en excédent. Si le ratio est inférieur à 1, il y a déficit, et l'employeur se voit alors dans l'obligation de l'éponger. Pour ce faire, il verse des cotisations d'équilibre afin d'amortir le déficit, en supplément des cotisations d'exercice qui sont versées pour le service courant du régime.

Même si la gestion des régimes non garantis est plus complexe sur le plan légal pour l'employeur, peu de régimes sont garantis puisque rares sont les gardiens de valeurs (voir la section sur les acteurs responsables) qui veulent assumer un tel investissement. Cela explique que, pour l'année 1996<sup>3</sup>, près de 99 % des régimes assujettis à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR) du Québec et sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec sont non garantis (2 220 sur 2 245 régimes). Ces régimes couvrent 528 791 des 529 350 participants aux régimes sous la surveillance de la Régie.

## Les acteurs responsables de l'actif

Selon la LRCR du Québec, quatre acteurs sont responsables de l'un ou l'autre des aspects de l'administration et de la gestion de l'actif d'un RRA : l'administrateur du régime, le gardien de valeurs, le vérificateur financier et l'actuaire.

L'*administrateur du régime* est responsable d'administrer le régime, de gérer le fonds et d'informer adéquatement les participants et les bénéficiaires. Tout RRA a son administrateur. La LRCR du Québec exige qu'un comité de retraite administre les RRA comptant plus de 26 participants et bénéficiaires. Si le RRA comprend 25 personnes ou moins, un autre acteur, soit l'employeur ou le gardien de valeurs (dans le cas d'un régime interentreprises<sup>4</sup>), peut administrer le régime.

Le comité de retraite est composé de représentants des participants et des bénéficiaires ainsi que d'un représentant indépendant. Les représentants des parti-

cipants et des bénéficiaires, désignés lors de l'assemblée annuelle, sont au nombre minimum de deux et ont chacun un droit de vote. L'un est nommé par les participants actifs<sup>5</sup> et l'autre par les participants non actifs et les bénéficiaires. Il est également possible que les participants actifs d'un côté, et les participants non actifs ainsi que les bénéficiaires de l'autre côté, choisissent, lors de ce rassemblement, un autre membre qui n'aurait pas de droit de vote dans le comité de retraite. En ce qui concerne le représentant indépendant, il est nommé selon les dispositions du régime.

Le comité de retraite ou l'administrateur du régime doit choisir un *gardien de valeurs* qui aura la responsabilité des opérations financières liées au RRA. Il existe principalement trois types de gardiens de valeurs : la compagnie d'assurances, la société en fiducie et l'État. Selon le type de contrat conclu avec le gardien, celui-ci peut garantir ou non les prestations du RRA. Parmi les gardiens de valeurs, seules les sociétés de fiducie ne peuvent garantir les prestations d'un régime confié puisque la législation ne le permet pas.

Le comité de retraite doit présenter les états financiers du RRA aux participants et bénéficiaires lors de l'assemblée annuelle. Ces états financiers dressent le portrait de la situation du régime à une date donnée ainsi que les changements survenus depuis l'exercice financier précédent. Les participants et les bénéficiaires sont informés de l'actif net et de son augmentation ou de sa diminution par rapport à l'exercice précédent. S'il s'agit d'un régime à prestations déterminées, l'état financier comporte également des renseignements permettant d'évaluer le niveau de provisionnement du régime.

Dans tous les RRA non garantis, les résultats sont vérifiés par un *vérificateur financier* selon les principes comptables de l'Institut canadien des comptables agréés (ICCA) et doivent être présentés dans un rapport annuel. Cependant, il n'est pas nécessaire que les états financiers des RRA ayant moins de 50 participants et un actif inférieur à 1 million de dollars soient vérifiés<sup>6</sup>. C'est également le cas pour les régimes à cotisations déterminées simplifiés<sup>7</sup>. En ce qui concerne les régimes garantis, il n'est pas nécessaire d'avoir recours à un vérificateur financier.

## La répartition des gardiens de valeurs, selon la garantie ou non des prestations pour tous les régimes (RRA) sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec, en 1996

Tableau 1

### Nombre de régimes de retraite agréés (garantis ou non) et de participants sous la surveillance de la Régie, selon les gardiens de valeurs, en 1996

Gardien de valeurs	Régime Participant	
	n	
Compagnie d'assurances	1 329	92 654
Régimes garantis	25	559
Régimes non garantis	1304	92 095
Société de fiducie	833	275 046
Régimes garantis	...	...
Régimes non garantis	833	275 046
État	2	95 532
Régimes garantis (par le fonds de revenus consolidés)	0	0
Régimes non garantis (caisse gérée par un organisme d'État)	2	95 532
Autres types de gestion <sup>1</sup>	81	66 118
Régimes garantis	0	0
Régimes non garantis	81	66 118
<b>Total</b>	<b>2 245</b>	<b>529 350</b>

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Comprend les régimes dont la gestion est confiée à plus d'un gestionnaire financier ou à une société de gestion de retraite.

Source : Régie des rentes, Statistiques 1996, *Les régimes complémentaires de retraite au Québec*.

- En ce qui concerne le nombre de régimes, le gardien de valeurs le plus fréquent pour les RRA sous la surveillance de la Régie est la compagnie d'assurances (59 %). Toutefois, les régimes qui voient leur actif gardé par une compagnie d'assurances ne couvrent que 18 % de l'ensemble des participants puisque ces régimes regroupent généralement peu de participants.
- Parmi les régimes gardés par une compagnie d'assurances, 98 % sont non garantis et comptent la quasi-totalité des participants.
- 37 % des régimes sous la surveillance de la Régie voient leur actif gardé par une société de fiducie et comptent plus de la moitié des participants.
- Deux régimes voient leur actif gardé par l'État et couvrent une proportion de 18 % des participants, similaire à celle observée pour les compagnies d'assurances.
- Il existe 81 régimes dont l'actif est gardé par un autre type de gestion. Ces régimes, tous non garantis, couvrent 12 % des participants.

3. Données les plus récentes disponibles.

4. RRA géré par plus d'un employeur.

5. Participant qui verse une cotisation ou pour lequel une cotisation est versée.

6. Pour qu'il y ait dispense de vérification, l'administration de ces régimes doit remplir certaines conditions établies par la Régie.

7. Régime où les cotisations et les revenus générés sont versés dans un compte comparable au régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Dans ce cas, une institution financière administre le régime.

Le comité de retraite doit requérir les services d'un *actuaire* afin, d'une part, d'évaluer la capacité de tous les RRA non garantis à prestations déterminées ou « combinaison des deux régimes » à verser les prestations promises et, d'autre part, de déterminer les cotisations à verser pour que le régime demeure viable. L'actuaire est chargé de donner son opinion actuarielle sur la situation financière du régime au moyen d'une évaluation. À partir d'hypothèses économiques et démographiques répondant aux normes de pratique de l'Institut canadien des actuaires (ICA), son rapport évalue si l'actif du régime est totalement provisionné tant sur une base de liquidation que de permanence. Cette évaluation est généralement réalisée à tous les trois ans<sup>8</sup>.

On trouvera au tableau 2 les acteurs impliqués, de manière obligatoire ou facultative, selon la garantie ou non des prestations. L'administrateur et le gardien de valeurs ne s'y trouvent pas, car ils sont obligatoirement présents dans tous les RRA.

Tableau 2

**Présence d'un vérificateur ou d'un actuaire selon les types de régimes (garantis ou non garantis)**

	Acteur	
	Vérification financière (vérificateur)	Évaluation actuarielle (actuaire)
Régimes garantis	Facultative	Facultative
Régimes non garantis <sup>1</sup>		
Régimes à cotisations déterminées	Obligatoire sauf si le régime est simplifié	Facultative
Régimes à prestations déterminées	Obligatoire	Obligatoire
Régimes « combinaison des deux régimes »	Obligatoire	Obligatoire

1. Il n'est pas nécessaire que les états financiers d'un régime non garanti ayant moins de 50 participants et un actif inférieur à 1 million de dollars soient vérifiés par un vérificateur.

8. Plus fréquemment, lorsque la situation financière l'exige.

## FIN DE L'ENQUÊTE SUR LES AJUSTEMENTS SALARIAUX RELATIFS À L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'Institut de la statistique du Québec vient de terminer une enquête sur les ajustements salariaux relatifs à l'équité salariale auprès d'un échantillon représentatif des établissements de 200 employés et plus au Québec. Le rapport tiré de cette enquête sera publié l'automne prochain; il présentera des données inédites sur les ajustements salariaux résultant de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001). Les résultats seront fournis selon diverses ventilations telles que les groupes occupationnels, la syndicalisation, les secteurs d'activité économique, etc.

L'enquête s'est terminée le 30 avril dernier et a obtenu un taux de réponse de 81 %. Nous tenons d'ailleurs à remercier les répondants pour leur participation à cette enquête dont les résultats seront rendus publics sur le site Web de l'Institut. Ces données intéresseront certainement les différents acteurs du marché du travail québécois.

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement  
veuillez communiquer avec :

Sandra Gagnon  
Direction du travail et de la rémunération  
Institut de la statistique du Québec  
1200, avenue McGill College, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H3B 4J8

Dépôt légal  
Bibliothèque nationale du Canada  
Bibliothèque nationale du Québec  
2<sup>e</sup> trimestre 2004  
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante :  
[www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6219  
Télécopieur : (514) 876-1767  
Courriel : [flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca](mailto:flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca)

**Institut  
de la statistique  
Québec** 