

Étude sur l'évolution du pouvoir d'achat des employés de l'administration québécoise durant la décennie 2010



Pour tout renseignement concernant l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et les données statistiques dont il dispose, s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec) G1R 5T4

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

Site Web : statistique.quebec.ca

Ce document est disponible seulement en version électronique.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3^e trimestre 2022
ISBN 978-2-550-92845-4 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2022

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

Septembre 2022

Avant-propos

Le niveau de vie des Québécoises et Québécois est un sujet qui revient constamment dans l'actualité, et plus encore depuis les perturbations économiques engendrées par la pandémie de COVID-19. C'est un élément qui préoccupe grandement le public en général, mais aussi les employeurs, les syndicats et les autres acteurs du marché du travail. Les hausses salariales sont inévitablement comparées à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC), qui progresse de manière soutenue depuis 2021. Mais au-delà de ces changements récents dans l'économie, qu'en est-il de l'évolution de la rémunération des employés travaillant dans la fonction publique québécoise ainsi que dans les réseaux publics de l'éducation et de la santé (appelés ci-après l'administration québécoise) au cours de la dernière décennie ? Dans quelle mesure la croissance de la rémunération a-t-elle été supérieure ou inférieure à celle de l'IPC ? C'est à ces questions que nous tenterons de répondre dans la présente étude.

L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a, entre autres, le mandat de produire chaque année une comparaison de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres employés québécois. Des données sur la croissance de la rémunération pour l'année précédente et celle en cours de même que sur le pouvoir d'achat complètent cette comparaison, qui est incluse dans le rapport *Rémunération des employés – État et évolution comparés*, diffusé au plus tard le 30 novembre de chaque année.

En complément de l'information présentée dans ce rapport annuel, l'ISQ produit, à la fin de chaque décennie, une étude sur l'évolution de la rémunération consentie dans l'administration québécoise au cours des dix dernières années. La présente publication établit le portrait de l'évolution de la rémunération et de ses composantes pour l'ensemble du personnel de l'administration québécoise durant la décennie 2010. Un portrait de l'ensemble des employés québécois est également présenté, afin qu'il puisse être mis en relation avec ce qui est observé

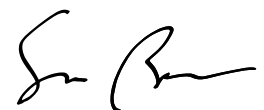
dans l'administration québécoise. Cette étude fait suite aux documents portant sur l'évolution du pouvoir d'achat des employés de l'administration québécoise durant les décennies 1980, 1990 et 2000 et montre, par conséquent, les augmentations salariales attribuées dans l'administration québécoise et l'inflation observée sur une période de 40 ans.

Les principaux enjeux entourant les négociations des conventions collectives dans l'administration québécoise durant la décennie 2010 sont également présentés afin de nuancer les résultats et de les mettre en contexte. Au moment de la production du rapport, certaines négociations, dont les ajustements salariaux touchaient une partie de la décennie 2010, n'avaient pas été achevées. D'autres s'étaient conclues par une entente de principe qui n'a pas encore mené à la signature d'une convention collective. Par conséquent, ces ententes récentes ou à venir ne sont pas incluses dans les résultats de l'étude.

L'analyse tient partiellement compte des mesures prises pour contrer les effets de la pandémie de COVID-19. Ainsi, le coût pour la dernière année étudiée inclut les primes versées entre mars et juin 2020 par le gouvernement à certaines catégories d'emplois du sous-secteur de la fonction publique dans le contexte de la COVID-19.

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cette étude, notamment le Secrétariat du Conseil du trésor, qui a fourni les données.

Le statisticien en chef,



Simon Bergeron

Publication réalisée à
l'Institut de la statistique du Québec par : Vladimir Racila

Sous la coordination de : Nadège Jean

Sous la direction de : Patrice Gauthier

Révision linguistique et édition : Direction de la diffusion et des communications

Pour tout renseignement concernant
le contenu de cette publication :

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
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)
Site Web : statistique.quebec.ca

Notice bibliographique suggérée

RACILA, Vladimir (2022). *Étude sur l'évolution du pouvoir d'achat des employés de l'administration québécoise durant la décennie 2010*. [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 56 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/evolution-pouvoir-achat-salaries-administration-quebecoise-decennie-2010.pdf].

Signes conventionnels utilisés dans ce rapport :

... N'ayant pas lieu de figurer
.. Donnée non disponible

Avertissement :

En raison de l'arrondissement des données et des critères de confidentialité, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Table des matières

Introduction	7
1 Évolution de la rémunération dans l'administration québécoise	9
1.1 L'évolution du salaire moyen pour l'ensemble des employés et par catégories d'emplois	9
1.2 La croissance réelle du coût global et de ses composantes	13
1.3 L'évolution salariale selon la répartition de l'effectif	15
2 Contexte général : négociation des conventions collectives, équité et relativité salariales, environnement économique et marché du travail au Québec	26
2.1 La négociation des conventions collectives	26
2.2 L'équité et les relativités salariales	29
2.3 Les lois régissant les relations du travail dans l'administration québécoise	31
2.4 L'environnement économique et le marché du travail au Québec	32
3 Évolution de la rémunération pour l'ensemble des salariés du Québec	33
3.1 Croissance nominale et réelle des salaires et d'autres traitements	33
3.2 Croissance nominale et réelle de la rémunération totale	36
4 Analyse comparative des décennies 1980, 1990, 2000 et 2010	37
4.1 L'analyse des résultats sur une période de 40 ans	37
5 Méthodologie	41
5.1 Les sources de données et les périodes analysées	41
5.2 La couverture	42
5.3 Les approches d'analyse et les mesures utilisées	44
5.4 La comparaison des méthodologies par décennie	44
Annexe 1	46
Salaire moyen, en dollars courants et en dollars constants, par catégories d'emplois, administration québécoise, 1979-1980 à 2019-2020	

Annexe 2	48
Coût global de la rémunération, en dollars courants et en dollars constants, par catégories d'emplois, administration québécoise, 1979-1980 à 2019-2020	
Annexe 3	50
Évolution réelle du coût moyen de la rémunération supplémentaire et des primes, administration québécoise, 2009-2010 à 2019-2020	
Annexe 4	51
Évolution du coût moyen des avantages sociaux, administration québécoise, 2009-2010 à 2019-2020	
Annexe 5	52
Évolution de la rémunération, en dollars courants et en dollars constants, pour l'ensemble des salariés québécois, 2009-2019	
Annexe 6	53
Coût moyen de la rémunération supplémentaire et des primes, en dollars courants et en dollars constants, par catégories d'emplois, administration québécoise, 2009-2010 à 2019-2020	
Annexe 7	54
Coût moyen des avantages sociaux, en dollars courants et en dollars constants, par catégorie d'emplois, administration québécoise, 2009-2010 à 2019-2020	
Annexe 8	55
L'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC), Québec, décennies 1980, 1990, 2000 et 2010	

Introduction

Le présent rapport décrit l'évolution de la rémunération du personnel de l'administration québécoise au cours de la décennie 2010. Il est composé de cinq chapitres. Le premier, au cœur de ce rapport, présente une analyse de l'évolution de la rémunération dans l'administration québécoise pour l'ensemble du personnel et par catégories d'emplois.

Le deuxième chapitre décrit le contexte général entourant les données de l'administration québécoise en résumant les principaux événements des négociations et des relations du travail. Il comprend également des références succinctes à l'environnement économique et au marché du travail québécois dans les années 2010.

Le troisième chapitre présente l'analyse de l'évolution de la rémunération de l'ensemble des Québécois, et le suivant intègre les données des décennies 1980, 1990 et 2000 à celles de la décennie 2010 pour présenter l'évolution de la rémunération sur une période de 40 ans. Une révision des données a été réalisée au début de chaque décennie.

Le cinquième et dernier chapitre porte sur les différents aspects méthodologiques. Les sources de données et les périodes analysées, la couverture, les approches d'analyse et les mesures utilisées y sont détaillées.

1

Évolution de la rémunération dans l'administration québécoise

Ce chapitre a pour objectif d'analyser l'évolution de la rémunération des employés de l'administration québécoise de 2009-2010 à 2019-2020. Le coût global moyen de la rémunération et de ses composantes (salaire, rémunération supplémentaire, primes et avantages sociaux) y sont présentés. L'analyse de la situation de l'ensemble des employés de l'administration québécoise est suivie de constats ayant trait aux catégories d'emplois et à la répartition de l'effectif selon différentes variables (statut d'emploi et tranche d'âge).

1.1 L'évolution du salaire moyen pour l'ensemble des employés et par catégories d'emplois

Croissance salariale nominale et réelle durant la décennie 2010

Le salaire moyen de l'ensemble des employés de l'administration québécoise a augmenté de 21,9 % entre les années 2009-2010 et 2019-2020 ; il est passé, en dollars courants, de 50 713 \$ à 61 835 \$ (voir le tableau 1.1).

Cette augmentation de près de 22 % correspond à la croissance nominale, c'est-à-dire qu'elle ne tient pas compte de la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC), qui a progressé de 15,9 % durant la décennie 2010. En prenant en compte l'IPC, le salaire moyen, en dollars constants de 2019-2020, est passé de 58 798 \$ à 61 835 \$, ce qui représente une augmentation de 5,2 %.

La croissance nominale a été d'au moins 20 % pour 7 des 11 catégories pour lesquelles une analyse est possible. Le taux de croissance des 4 catégories restantes a varié entre 16,4 % et 18,2 %.

Période de référence

Les données couvrent la période qui débute en 2009-2010 et se termine en 2019-2020 pour les intervalles allant du 1^{er} juillet d'une année donnée au 30 juin de l'année suivante.

Croissance nominale et réelle (dollars courants et dollars constants)

La rémunération moyenne versée est exprimée en dollars courants. Le taux d'augmentation calculé à partir de celle-ci constitue la croissance nominale. L'utilisation de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Québec permet de calculer la rémunération réellement obtenue par les employés. Le résultat obtenu reflète la croissance réelle, en dollars constants, des employés. Si le taux de croissance réelle est positif, les employés québécois auront donc connu un gain de pouvoir d'achat. À l'opposé, si le taux réel est négatif, les employés québécois auront alors subi une perte de pouvoir d'achat.

La croissance réelle a été positive pour l'ensemble des employés et pour chacune des catégories, dont cinq montrent un taux supérieur à celui de l'ensemble. Ce sont les agents de la paix et les enseignants qui affichent les pourcentages les plus élevés (respectivement 9,0 % et 7,0 %). À l'opposé, les employés de bureau et les infirmières bachelières¹ ont connu la croissance de salaire la plus faible entre 2009-2010 et 2019-2020 (respectivement 0,4 % et 0,5 %).

1. L'analyse porte sur trois catégories d'infirmières : les infirmières, les infirmières bachelières et les infirmières auxiliaires.

Tableau 1.1

Salaires moyens, en dollars courants et en dollars constants¹, par catégories d'emplois, administration québécoise², 2009-2010 et 2019-2020

Catégorie d'emplois	2009-2010		2019-2020		Croissance	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Nominale	Réelle
	\$				%	
Cadres ³	84 461	97 926	103 286	103 286	22,3	5,5
Professionnels	63 987	74 188	77 028	77 028	20,4	3,8
Enseignants	58 590	67 931	72 695	72 695	24,1	7,0
Infirmières bachelières	67 014	77 698	78 050	78 050	16,5	0,5
Infirmières	56 081	65 022	68 525	68 525	22,2	5,4
Infirmières auxiliaires	36 520	42 342	45 164	45 164	23,7	6,7
Techniciens	46 893	54 369	55 181	55 181	17,7	1,5
Employés de bureau ⁴	35 672	41 359	41 528	41 528	16,4	0,4
Employés d'entretien et de service	34 460	39 954	41 389	41 389	20,1	3,6
Ouvriers	38 994	45 211	46 077	46 077	18,2	1,9
Agents de la paix	49 646	57 561	62 719	62 719	26,3	9,0
Ensemble des employés⁵	50 713	58 798	61 835	61 835	21,9	5,2

- Obtenu en tenant compte de l'inflation. L'IPC est calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100). Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans l'administration québécoise. La croissance de l'IPC entre 2009-2010 et 2019-2020 a été de 15,9 %.
- Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.
- Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles. La haute direction, les sous-ministres et les hors-cadres sont exclus.
- Cette catégorie inclut également les assistants-techniciens.
- L'ensemble tient compte de certaines catégories d'emplois non présentées. En 2019-2020, leur proportion était de 1,4 %.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Croissance salariale nominale et réelle pour chaque année de la décennie

L'analyse du taux d'augmentation moyen par année de la décennie montre que dans l'administration québécoise, la croissance nominale du salaire moyen a été de 1,3 %² en 2010-2011, soit le taux le plus faible de la décennie (voir le tableau 1.2). Les conventions collectives du secteur ont octroyé 0,5 % d'augmentation le 1^{er} avril 2010 et 0,75 % le 1^{er} avril 2011. C'est donc l'étalement de la période couverte sur deux années civiles différentes (du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011) qui explique en partie le taux d'augmentation salariale. À cela s'ajoutent d'autres facteurs, comme la progression des employés dans leur échelle salariale et le mouvement du personnel.

De 2011-2012 à 2014-2015, le taux d'augmentation a été égal ou supérieur à 2,0 %. Il est descendu sous ce seuil de 2015-2016 à 2017-2018, mais l'a dépassé à nouveau pendant les deux dernières années de la décennie. La croissance salariale la plus élevée a été observée en 2019-2020 où elle s'est établie à 2,5 %, en raison notamment du montant versé à la suite de l'exercice de relativités salariales (voir le chapitre 2 pour plus de précisions).

En ce qui concerne la croissance réelle du salaire, c'est-à-dire celle qui tient compte de l'inflation, elle a été positive pendant huit des dix années de l'intervalle, mais n'a pas dépassé 1 % pendant la moitié de la période. Le taux le plus élevé, soit 1,4 %, a été observé en 2013-2014.

2. L'annexe 1 présente le salaire moyen en dollars courants et en dollars constants pour l'ensemble des employés et par catégorie de 1979-1980 à 2019-2020.

Tableau 1.2

Taux d'augmentation du salaire moyen, par catégories d'emplois, administration québécoise¹, 2010-2011 à 2019-2020

Année	Type de croissance	Ensemble des employés ²	Cadres ³	Professionnels	Enseignants	Infirmières bachelières	Infirmières	Infirmières auxiliaires	Techniciens	Employés de bureau ⁴	Employés d'entretien et de service	Ouvriers	Agents de la paix
2010-2011	nominale	1,3	1,0	0,9	1,9	1,1	0,9	1,3	0,7	0,7	1,0	0,5	1,6
	réelle	-0,7	-1,0	-1,0	-0,0	-0,9	-1,1	-0,6	-1,2	-1,3	-0,9	-1,5	-0,3
2011-2012	nominale	2,0	1,8	2,5	2,1	1,3	1,2	4,2	1,5	1,3	1,5	0,8	4,5
	réelle	-0,8	-1,0	-0,2	-0,6	-1,5	-1,5	1,4	-1,2	-1,4	-1,2	-1,9	1,6
2012-2013	nominale	2,0	1,9	1,8	2,2	1,7	1,5	1,8	1,6	1,5	1,7	1,6	2,1
	réelle	0,7	0,6	0,5	0,9	0,4	0,2	0,5	0,3	0,2	0,4	0,3	0,8
2013-2014	nominale	2,4	2,3	2,3	2,6	1,6	1,7	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	2,4
	réelle	1,4	1,4	1,4	1,6	0,7	0,8	1,1	1,0	1,0	1,0	0,8	1,4
2014-2015	nominale	2,3	2,8	2,1	2,7	1,3	1,9	2,1	2,3	2,0	1,8	1,9	2,6
	réelle	1,0	1,4	0,7	1,3	-0,0	0,5	0,7	1,0	0,6	0,5	0,6	1,3
2015-2016	nominale	1,6	1,4	2,1	1,8	1,0	1,3	1,3	1,7	1,3	1,1	1,3	2,9
	réelle	0,6	0,4	1,1	0,7	-0,0	0,3	0,3	0,7	0,3	0,1	0,3	1,9
2016-2017	nominale	1,8	1,9	2,1	1,6	1,5	1,6	1,8	1,7	1,5	1,6	1,4	1,7
	réelle	1,1	1,3	1,4	0,9	0,8	1,0	1,2	1,0	0,8	0,9	0,7	1,0
2017-2018	nominale	1,8	3,1	1,7	1,7	1,9	1,9	1,9	1,5	1,5	1,8	1,8	1,6
	réelle	0,4	1,6	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	0,1	0,1	0,4	0,3	0,2
2018-2019	nominale	2,2	2,3	1,7	1,8	2,2	4,3	2,4	1,9	1,7	2,6	2,4	2,0
	réelle	0,5	0,6	-0,0	0,1	0,5	2,5	0,7	0,2	-0,1	0,9	0,7	0,2
2019-2020	nominale	2,5	1,9	1,4	3,5	1,9	4,1	2,6	1,5	1,8	3,3	3,3	2,4
	réelle	0,8	0,1	-0,3	1,7	0,1	2,3	0,8	-0,2	0,1	1,5	1,6	0,6

1. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.
2. L'ensemble tient compte de certaines catégories d'emplois non présentées. En 2019-2020, leur proportion était de 1,4 %.
3. Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles. La haute direction, les sous-ministres et les hors-cadres sont exclus.
4. Inclut également les assistants-techniciens.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

L'examen par catégories d'emplois révèle que 9 des 11 catégories ont connu leur taux d'augmentation nominale le plus faible en 2010-2011. De plus, la croissance salariale a été inférieure ou égale à l'IPC pour les deux premières années de la décennie pour toutes les catégories, sauf celles des infirmières auxiliaires et des agents de la paix en 2011-2012. Cela s'explique en partie par des taux de croissance de l'IPC plus élevés au début de la période (respectivement 2,0 % et 2,8 %, données non présentées).

Chez les cadres³, le taux réel le plus élevé est observé en 2017-2018 (1,6 %) ; ce taux est le plus élevé parmi toutes les catégories pour cette année-là (les taux pour les autres catégories ne dépassant pas le demi pour cent). Les professionnels affichent en 2013-2014 et en 2016-2017 le taux réel le plus élevé (1,4 %). Pour 2016-2017, le taux observé est le plus élevé de toutes les catégories. Les enseignants montrent des taux nominaux supérieurs à ceux de l'ensemble des employés de l'administration québécoise pour sept années de la décennie, et affichent le taux réel le plus élevé en 2019-2020 (1,7 %).

Les infirmières bachelières sont la seule catégorie d'emplois dont les taux réels sont inférieurs à 1,0 % pour chaque année de l'intervalle. Elles présentent la valeur la plus élevée en 2016-2017 (0,8 %). Le taux d'augmentation des infirmières bachelières a été inférieur à celui de l'ensemble de l'administration québécoise pendant huit ans, et semblable à celui-ci pendant les deux autres années.

Les infirmières présentent les taux nominaux et réels les plus élevés de toutes les catégories durant les deux dernières années de la décennie. Par contre, ces taux

sont inférieurs à ceux de l'ensemble des employés pour les sept années de l'intervalle. Les infirmières et les employés de bureau ont enregistré le taux le plus bas en 2012-2013 (0,2 %). Les employés de bureau ont été les seuls à présenter un taux réel négatif en 2018-2019 et des taux inférieurs à ceux de l'ensemble de l'administration québécoise pour chaque année de la période. Ils ont aussi enregistré le taux le plus faible en 2017-2018, semblable à celui des techniciens (0,1 %). Ces derniers montrent des taux inférieurs à ceux de l'ensemble de l'administration québécoise pour huit années de la décennie.

Les ouvriers affichent les taux nominaux les plus bas de toutes les catégories pour les deux premières années de la décennie, ainsi qu'en 2016-2017. Leurs taux sont inférieurs à ceux de l'ensemble de l'administration québécoise pour sept années de la décennie. Les agents de la paix présentent les taux les plus élevés en 2011-2012 (1,6 %) et en 2015-2016 (1,9 %). Leurs taux sont supérieurs à ceux de l'ensemble de l'administration québécoise pour la moitié de la période.

Les taux des infirmières auxiliaires ont été supérieurs à ceux de l'ensemble de l'administration québécoise pendant quatre années de la décennie, alors que la situation inverse a été constatée pendant quatre autres années. Par rapport au taux moyen de l'ensemble des employés, les employés d'entretien et de service montrent des taux inférieurs pendant sept années de la décennie.

3. Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles. La haute direction, les sous-ministres et les hors-cadres sont exclus.

1.2 La croissance réelle du coût global et de ses composantes

Le coût global moyen de la rémunération regroupe trois composantes, soit le salaire, la rémunération supplémentaire et les primes, et les avantages sociaux.

Entre 2009-2010 et 2019-2020, le coût global de la rémunération, en dollars courants, est passé de 63 295 \$ à 80 792 \$⁴.

En termes réels, c'est-à-dire en éliminant l'effet de l'IPC, le coût global des employés de l'administration québécoise a augmenté de 10,1 % (73 386 \$ en 2009-2010, comparativement à 80 792 \$ en 2019-2020) (voir le tableau 1.3). La croissance du salaire réel moyen, première composante du coût global, a été de 5,2 % pour la période couverte. Cette composante représente environ 80 % du coût global et détermine donc en grande partie son évolution (voir le tableau 1.4).

La deuxième composante, soit la rémunération supplémentaire et les primes, est plus sensible à la conjoncture. Ainsi, son coût est plus susceptible de subir des fluctuations que celui des avantages sociaux ou du salaire tout au long d'un intervalle⁵. Le coût réel de la rémunération supplémentaire et des primes est passé de 3 313 \$ à 5 655 \$ au cours de la décennie 2010, ce qui représente une hausse de 70,7 %. Le coût de 2019-2020 inclut partiellement les primes versées par le gouvernement entre mars et juin 2020 dans le contexte de la pandémie de COVID-19. En effet, seules les données de la fonction publique étaient disponibles lors de la production de l'étude. Par ailleurs, la proportion de la rémunération supplémentaire et des primes a augmenté de 2,5 points de pourcentage entre 2009-2010 et 2019-2020.

La troisième composante, soit les avantages sociaux, a augmenté réellement de 18,0 % au cours de la période analysée⁶. Ceux-ci représentaient 11 275 \$ en 2009-2010

Éléments de rémunération

Salaire : Montant obtenu en divisant la masse salariale par l'effectif à temps complet.

Rémunération supplémentaire et primes : Débours pour les heures supplémentaires, les primes et les allocations, la majoration du traitement, le remboursement de congés de maladie et les montants forfaitaires.

Avantages sociaux : Débours pour les régimes de retraite, les assurances et les régimes étatiques.

Coût global de la rémunération : Somme des composantes « salaire », « rémunération supplémentaire et primes » et « avantages sociaux ».

comparativement à 13 302 \$ en 2019-2020. Le poids de cette composante dans le coût global est resté stable au cours de la décennie.

L'analyse par catégories (voir le tableau 1.3) montre que comme pour l'ensemble des employés, la croissance réelle du coût global moyen a été positive pour chacune des 11 catégories d'emplois. Quatre catégories montrent une croissance réelle du coût global semblable ou supérieure à celle de l'ensemble des employés. Les infirmières auxiliaires se distinguent par un taux presque deux fois plus élevé (19,6 %) que celui de l'ensemble des employés. Toutes les composantes du coût global de cette catégorie ont connu une croissance réelle positive ; ce sont la rémunération supplémentaire et les primes qui présentent le taux le plus élevé (142,8 %).

4. L'annexe 2 présente le coût global de la rémunération en dollars courants et constants pour l'ensemble des employés et par catégories d'emplois de 1979-1980 à 2019-2020.

5. Voir l'annexe 3 pour la valeur de chaque année de la décennie.

6. Voir l'annexe 4 pour la valeur de chaque année de la décennie.

Tableau 1.3

Croissance réelle du coût global de la rémunération et de ses composantes, par catégories d'emplois, administration québécoise¹, 2009-2010 et 2019-2020

Catégorie d'emplois	Coût global			Composante		
	2009-2010	2019-2020	Croissance	Salaire	Rémunération supplémentaire et primes	Avantages sociaux
				Croissance		
	\$ constants ²		%	%		
Cadres ³	123 130	133 804	8,7	5,5	12,0	23,2
Professionnels	90 556	96 932	7,0	3,8	41,7	16,9
Enseignants	80 887	88 973	10,0	7,0	110,3	17,2
Infirmières bachelières	99 494	108 942	9,5	0,5	88,5	18,0
Infirmières	86 479	98 860	14,3	5,4	73,0	20,7
Infirmières auxiliaires	55 566	66 476	19,6	6,7	142,8	25,6
Techniciens	68 202	71 885	5,4	1,5	41,4	14,6
Employés de bureau ⁴	51 780	54 559	5,4	0,4	68,0	13,9
Employés d'entretien et de service	51 014	56 094	10,0	3,6	77,8	18,4
Ouvriers	60 184	64 950	7,9	1,9	45,2	13,8
Agents de la paix	84 014	89 582	6,6	9,0	5,1	-1,1
Ensemble des employés⁵	73 386	80 792	10,1	5,2	70,7	18,0

1. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.
2. Obtenu en tenant compte de l'inflation. L'IPC est calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100). Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans l'administration québécoise.
3. Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles. La haute direction, les sous-ministres et les hors-cadres sont exclus.
4. Cette catégorie inclut également les assistants-techniciens.
5. L'ensemble tient compte de certaines catégories d'emplois non présentées. En 2019-2020, leur proportion était de 1,4 %.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 1.4

Composantes du coût global de la rémunération réelle, administration québécoise¹, 2009-2010 et 2019-2020

Composante	2009-2010		2019-2020	
	Constants ²	Coût global	Constants ²	Coût global
	\$	%	\$	%
Salaire	58 798	80,1	61 835	76,5
Rémunération supplémentaire et primes	3 313	4,5	5 655	7,0
Avantages sociaux	11 275	15,4	13 302	16,5
Coût global	73 386	...	80 792	...

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.
2. Obtenu en tenant compte de l'inflation. L'IPC est calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100). Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans l'administration québécoise.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Dans 10 des 11 catégories d'emplois, le taux de croissance réelle du coût global moyen de la rémunération a été également plus fort que celui du salaire moyen. Les différences vont de 3,0 points de pourcentage chez les enseignants à 13,0 points chez les infirmières auxiliaires. La situation contraire est observée chez les agents de la paix (- 2,4 points de pourcentage). Par ailleurs, c'est la seule catégorie d'emplois qui montre une diminution au chapitre des avantages sociaux (- 1,1 %). Les augmentations concernant les avantages sociaux pour les autres catégories ont varié de 13,8 % chez les ouvriers à 25,6 % chez les infirmières auxiliaires, et ont dépassé celles du coût global.

Le coût moyen de la rémunération supplémentaire et des primes a augmenté de façon notable entre 2009-2010 et 2019-2020 (70,7 %), et a été supérieur au coût global de la rémunération pour l'ensemble des employés et pour chaque catégorie d'emplois, à l'exception des agents de la paix (5,1 % contre 6,6 %)⁷.

1.3 L'évolution salariale selon la répartition de l'effectif

1.3.1 L'évolution salariale selon le statut d'emploi

L'effectif de l'ensemble de l'administration québécoise, en équivalent à temps complet (ETC), a augmenté de 9,5 % de 2009-2010 à 2019-2020, passant de 426 629 à 467 179 employés (voir le tableau 1.5). Toutefois, la proportion de l'effectif de l'administration québécoise par rapport à la population totale du Québec est demeurée stable pendant la période couverte, à environ 5,4 %. Une diminution du nombre d'employés est observée en 2011-2012 et de 2014-2015 à 2015-2016. Cela est attribuable, en partie, à l'entrée en vigueur du projet de loi 100 qui visait, entre autres, la réduction de la taille de la fonction publique (voir le chapitre 2 pour plus de précisions).

Dans l'administration québécoise, 60 % des employés étaient réguliers à temps plein au début de la décennie. Cette proportion a augmenté de 6 points de pourcentage à la fin de la période. La proportion des employés réguliers à temps partiel est demeurée stable pendant toute la période à environ 15 %, alors que celle des autres employés a diminué de 5,7 points de pourcentage. Le salaire moyen des employés réguliers à temps plein a été supérieur à celui des employés réguliers à temps partiel et à celui des autres employés pour toutes les années de la décennie 2010.

Les variations dans la distribution de l'effectif influencent la rémunération moyenne de l'ensemble des employés. Ainsi, l'augmentation salariale des employés réguliers à temps plein pendant la période (3,7 %) a été moindre que celle des employés réguliers à temps partiel (4,1 %), mais plus élevée que celle des autres employés (2,2 %). Par ailleurs, le salaire moyen de ces derniers a été le plus faible pour chaque année de la décennie. Ainsi, le salaire des autres employés représentait 76,3 % du salaire des employés réguliers à temps plein en 2009-2010 et 75,2 % en 2019-2020.

7. Les annexes 6 et 7 présentent, respectivement, le coût moyen de la rémunération supplémentaire et des primes, et celui des avantages sociaux en dollars courants et en dollars constants pour la période 2009-2010 à 2019-2020, par catégories d'emplois.

Tableau 1.5

Évolution du salaire moyen réel et de l'effectif (ETC) selon le statut d'emploi, administration québécoise¹, 2009-2010 à 2019-2020

Année	Employés										
	Réguliers temps complet			Réguliers temps partiel			Autres ²			Ensemble ³	
	ETC	Ratio	Constants ⁴	ETC	Ratio	Constants ⁴	ETC	Ratio	Constants ⁴	ETC	Constants ⁴
	n	%	\$	n	%	\$	n	%	\$	n	\$
2009-2010	255 402	59,9	64 263	66 159	15,5	53 241	105 068	24,6	49 013	426 629	58 798
2010-2011	257 438	60,0	63 782	67 401	15,7	52 661	104 582	24,4	48 812	429 421	58 391
2011-2012	257 056	60,2	63 274	66 547	15,6	52 028	103 562	24,2	48 547	427 165	57 951
2012-2013	261 996	60,8	63 585	66 146	15,4	52 072	102 425	23,8	48 975	430 566	58 341
2013-2014	267 069	61,3	64 433	66 731	15,3	52 529	101 835	23,4	49 700	435 634	59 165
2014-2015	280 632	64,5	64 656	72 551	16,7	53 044	81 910	18,8	48 834	435 092	59 741
2015-2016	277 504	64,8	65 046	72 078	16,8	53 219	78 836	18,4	49 102	428 418	60 122
2016-2017	278 865	64,1	65 998	72 025	16,6	54 091	83 942	19,3	49 324	434 832	60 807
2017-2018	285 468	63,9	66 408	72 657	16,3	54 392	88 599	19,8	49 219	446 724	61 044
2018-2019	294 740	64,2	66 623	73 347	16,0	54 876	90 880	19,8	49 448	458 967	61 345
2019-2020	309 765	66,3	66 611	68 995	14,8	55 433	88 419	18,9	50 102	467 179	61 835

1. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.
2. Tous les statuts d'emploi autres que les statuts réguliers (ex. : occasionnels, saisonniers).
3. L'ensemble peut être différent de la somme des parties en raison des arrondissements.
4. Obtenu en tenant compte de l'inflation. L'IPC est calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100). Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans l'administration québécoise.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

1.3.2 L'évolution du salaire et de l'effectif par catégories d'emplois

Le tableau 1.6 présente le salaire réel moyen en dollars constants de 2019-2020 et le poids de l'effectif regroupé dans chacune des catégories d'emplois par rapport à l'ensemble des employés. L'analyse des données montre que le poids relatif de chacune des catégories a légèrement varié entre les années 2009-2010 et 2019-2020. Les catégories des enseignants et des employés de bureau sont celles qui regroupaient le plus de personnes, tant au début qu'à la fin de la décennie. Le poids de ces deux catégories était respectivement de 21 % et de 16 % en 2019-2020. Suivaient les techniciens et les professionnels ; ces catégories regroupées représentaient près de 30 % de l'effectif total de l'administration québécoise, tant au début qu'à la fin de la décennie. Par ailleurs, le poids des professionnels a augmenté d'environ 2 points de pourcentage sur la période.

L'augmentation du salaire réel de l'ensemble des employés pendant la décennie résulte de plusieurs facteurs. Il convient toutefois de souligner la croissance du salaire des enseignants, qui présentent le ratio de l'effectif le plus élevé et un salaire au-dessus de la moyenne par rapport à l'ensemble des employés.

Tableau 1.6

Évolution du salaire moyen réel et de l'effectif (ETC), par catégories d'emplois, administration québécoise¹, 2009-2010 et 2019-2020

Catégorie d'emplois	2009-2010			2019-2020		
	ETC	Ratio	Constants ²	ETC	Ratio	Constants ²
	n	%	\$	n	%	\$
Cadres ³	20 661	4,8	97 926	19 182	4,1	103 286
Professionnels	54 322	12,7	74 188	68 910	14,8	77 028
Enseignants	88 142	20,7	67 931	97 491	20,9	72 695
Infirmières bachelières	13 358	3,1	77 698	24 323	5,2	78 050
Infirmières	29 837	7,0	65 022	23 655	5,1	68 525
Infirmières auxiliaires	42 931	10,1	42 342	46 966	10,1	45 164
Techniciens	64 057	15,0	54 369	69 699	14,9	55 181
Employés de bureau ⁴	72 938	17,1	41 359	76 095	16,3	41 528
Employés d'entretien et de service	26 801	6,3	39 954	26 713	5,7	41 389
Ouvriers	4 441	1,0	45 211	4 203	0,9	46 077
Agents de la paix	3 126	0,7	57 561	3 521	0,8	62 719
Ensemble des employés⁵	426 629	100,0	58 798	467 179	100,0	61 835

1. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.
2. Obtenu en tenant compte de l'inflation. L'IPC a été calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100). Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans l'administration québécoise.
3. Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles. La haute direction, les sous-ministres et les hors-cadres sont exclus.
4. Cette catégorie inclut également les assistants-techniciens.
5. L'ensemble tient compte de certaines catégories d'emplois non présentées. En 2019-2020, leur proportion était de 1,4 %.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

1.3.3 L'évolution salariale selon la tranche d'âge pour l'ensemble des employés

Le tableau 1.7 illustre l'évolution du salaire réel moyen en dollars constants de 2019-2020 selon la tranche d'âge, de même que celle du poids de l'effectif de chacune des tranches par rapport à l'ensemble des employés.

Les salaires augmentent généralement avec l'âge. En 2009-2010, le salaire des employés de 40 ans et plus a dépassé les 61 000 \$. Le salaire le plus élevé a été enregistré chez les employés de 55 à 59 ans (63 016 \$). À la fin de la période, le salaire réel a diminué chez les employés de 60 à 64 ans (- 2,7 %) et chez ceux de 65 ans et plus (- 2,1 %), alors que les autres tranches montrent une situation inverse. Les employés de moins de 20 ans et ceux de la tranche des 45 à 49 ans ont enregistré la croissance du salaire réel la plus forte (respectivement 15,9 % et 9,2 %).

Les employés âgés de 35 à 59 ans représentaient plus des deux tiers de l'effectif, tant au début (70 %) qu'à la fin de la décennie (68 %). L'augmentation du poids la plus élevée sur la période est observée chez les employés de 40 à 44 ans (2,8 points de pourcentage) et chez ceux de 35 à 39 ans (2,0 points de pourcentage), alors que les employés de 50 à 54 ans ont vu leur poids diminuer de 3,9 points de pourcentage.

1.3.4 L'évolution de l'effectif par tranches d'âge et par catégories d'emplois

L'analyse des figures 1.1 à 1.11 montre que la proportion la plus élevée d'employés s'est déplacée dans une tranche d'âge inférieure pour 4 des 11 catégories entre 2009-2010 et 2019-2020, alors qu'elle est restée dans la même tranche d'âge pour quatre autres catégories. La proportion de l'effectif la plus élevée s'est déplacée vers une tranche supérieure pour les trois catégories restantes : les enseignants, les employés de bureau et les employés d'entretien et de service.

Au début de la période, les employés étaient les plus nombreux dans la tranche d'âge des 50-54 ans pour 7 des 11 catégories. Les ouvriers montrent la proportion de l'effectif la plus élevée dans la tranche suivante, alors

que les infirmières bachelières ainsi que les enseignants et les agents de la paix sont plus nombreux dans des tranches inférieures (respectivement chez les 25-29 ans et chez les 35-39 ans).

À la fin de la décennie, les infirmières et les infirmières auxiliaires présentaient la proportion la plus élevée d'employés dans une même tranche d'âge (50-54 ans), mais cette proportion a diminué au cours de la période de 2,7 et de 3,5 points de pourcentage. Une baisse de la proportion est observée dans cinq autres catégories, alors que les enseignants, les professionnels et les infirmières bachelières montrent une tendance inverse. À la fin de la période, les employés étaient les plus nombreux dans la tranche d'âge des 40-44 ans dans 3 des 11 catégories, alors que 3 autres catégories montraient leur proportion de l'effectif la plus élevée dans la tranche des 55-59 ans.

Neuf catégories d'emplois présentaient un accroissement de leur effectif âgé de 60 ans et plus à la fin de la décennie ; un déplacement de la courbe en question vers la droite dans les figures illustre ce constat. La croissance la plus élevée (6,7 points de pourcentage) dans ce segment d'âge est constatée chez les ouvriers et chez les employés d'entretien et de service. En fait, chez ces derniers et chez les infirmières auxiliaires, les techniciens, les employés de bureau et les employés d'entretien et de service, ce phénomène a été observé plus tôt, c'est-à-dire à partir de 55 ans.

Pour l'ensemble des employés, un accroissement de l'effectif est survenu surtout dans les tranches inférieures, chez les employés de 35 à 44 ans (4,8 points de pourcentage). Selon la catégorie, l'augmentation la plus élevée dans ce segment d'âge a été enregistrée chez les professionnels (8,1 points de pourcentage) et chez les techniciens (7,6 points de pourcentage).

Dans plusieurs catégories, l'effectif s'est accru plutôt dans des tranches d'âges inférieures, parfois dans plusieurs tranches d'âge à la fois. Ce phénomène est noté chez les cadres (30-49 ans), les infirmières bachelières (20-44 ans), les techniciens (30-44 ans), et les employés de bureau et les agents de la paix (25-34 ans). Par contre, l'augmentation du nombre d'employés a eu lieu dans des groupes d'âges plus avancés chez les enseignants (40 ans et plus, 8,5 points de pourcentage) et les employés d'entretien et de service (55 ans et plus, 10,4 points). Enfin,

Tableau 1.7

Évolution du salaire moyen réel et de l'effectif (ETC) par tranches d'âge, administration québécoise¹, 2009-2010 à 2019-2020

Année	Tranche d'âge											
	Moins de 20 ans		20-24 ans		25-29 ans		30-34 ans		35-39 ans		40-44 ans	
	Ratio	Constants ²	Ratio	Constants ²	Ratio	Constants ²	Ratio	Constants ²	Ratio	Constants ²	Ratio	Constants ²
	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$
2009-2010	0,1	32 656	3,4	40 828	9,4	48 286	11,2	54 260	11,3	59 795	12,4	62 268
2010-2011	0,1	32 616	3,4	40 307	9,4	48 036	11,6	53 966	11,8	59 761	12,3	62 106
2011-2012	0,1	32 283	3,4	39 941	9,5	47 716	11,7	53 620	12,4	59 507	12,3	61 999
2012-2013	0,1	32 997	3,4	40 203	9,4	47 925	11,7	53 979	12,9	59 969	12,5	62 599
2013-2014	0,1	33 662	3,3	40 838	9,3	48 475	11,7	54 969	13,3	60 688	12,7	63 630
2014-2015	0,1	33 640	3,1	41 220	9,2	48 809	11,5	55 567	13,5	60 998	13,1	64 329
2015-2016	0,1	34 159	2,8	41 470	9,0	48 977	11,2	55 825	13,7	61 242	13,5	64 757
2016-2017	0,1	34 652	2,7	41 622	9,2	49 375	11,0	56 440	13,7	61 982	14,2	65 449
2017-2018	0,1	35 410	2,9	41 775	9,5	49 567	11,0	56 527	13,6	62 293	14,6	65 643
2018-2019	0,1	35 706	3,0	42 269	9,6	49 962	10,9	56 619	13,4	62 717	15,0	65 732
2019-2020	0,2	37 857	3,3	43 831	9,7	51 031	11,0	57 114	13,3	63 236	15,2	66 054

Année	Tranche d'âge									
	45-49 ans		50-54 ans		55-59 ans		60-64 ans		65 ans et plus	
	Ratio	Constants ²	Ratio	Constants ²	Ratio	Constants ²	Ratio	Constants ²	Ratio	Constants ²
	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$
2009-2010	15,5	61 500	17,3	61 432	13,7	63 016	4,7	61 411	1,0	61 696
2010-2011	15,1	61 419	16,8	61 000	13,5	62 008	4,9	60 542	1,1	60 781
2011-2012	14,5	61 287	16,3	60 422	13,5	61 202	5,1	59 484	1,2	59 859
2012-2013	13,9	62 004	16,0	60 909	13,4	61 229	5,3	59 491	1,3	59 988
2013-2014	13,5	63 118	15,7	61 751	13,5	61 718	5,5	59 988	1,4	60 272
2014-2015	13,3	63 962	15,5	62 437	13,5	62 035	5,7	60 024	1,5	60 195
2015-2016	13,3	64 479	15,3	62 969	13,6	62 107	5,8	59 750	1,6	59 960
2016-2017	13,4	65 594	14,8	63 988	13,5	62 463	5,9	59 879	1,7	59 636
2017-2018	13,4	66 128	14,1	64 753	13,3	62 761	5,9	59 706	1,8	59 522
2018-2019	13,5	66 615	13,5	65 434	13,1	63 144	6,1	59 664	1,9	59 627
2019-2020	13,9	67 156	13,4	66 123	12,5	63 461	5,7	59 781	1,8	60 377

1. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.
2. Obtenu en tenant compte de l'inflation. L'IPC a été calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100).
Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans l'administration québécoise.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

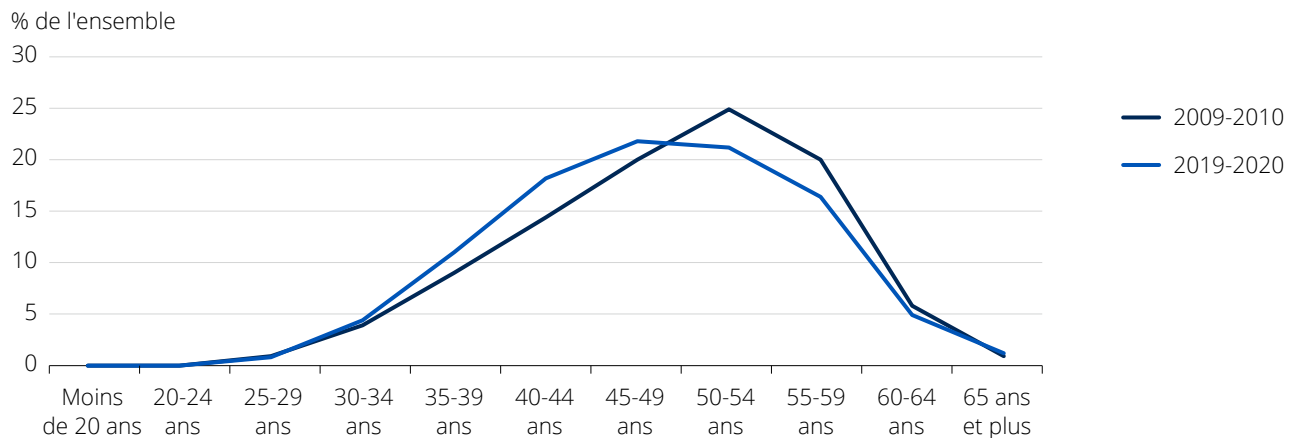
deux catégories d'emplois présentent deux intervalles de renouvellement distincts : les infirmières auxiliaires et les ouvriers.

Comme c'est le cas pour l'ensemble des employés, une forte diminution de la proportion d'employés âgés de 45 à 59 ans est observée entre le début et la fin de la décennie chez les techniciens (- 9,7 points de pourcentage), les employés de bureau (- 13,1 points) et les

ouvriers (- 13,3 points). La durée de la diminution de la main-d'œuvre est un peu plus courte chez les infirmières auxiliaires et les employés d'entretien et de service (45-54 ans), alors qu'elle s'allonge chez les professionnels, les infirmières et les infirmières bachelières (45-64 ans). La diminution de l'effectif se situe dans des tranches inférieures chez les enseignants (20-39 ans) et les agents de la paix (35-54 ans), alors qu'elle se déplace légèrement à droite chez les cadres (50-64 ans).

Figure 1.1

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des cadres¹ (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020



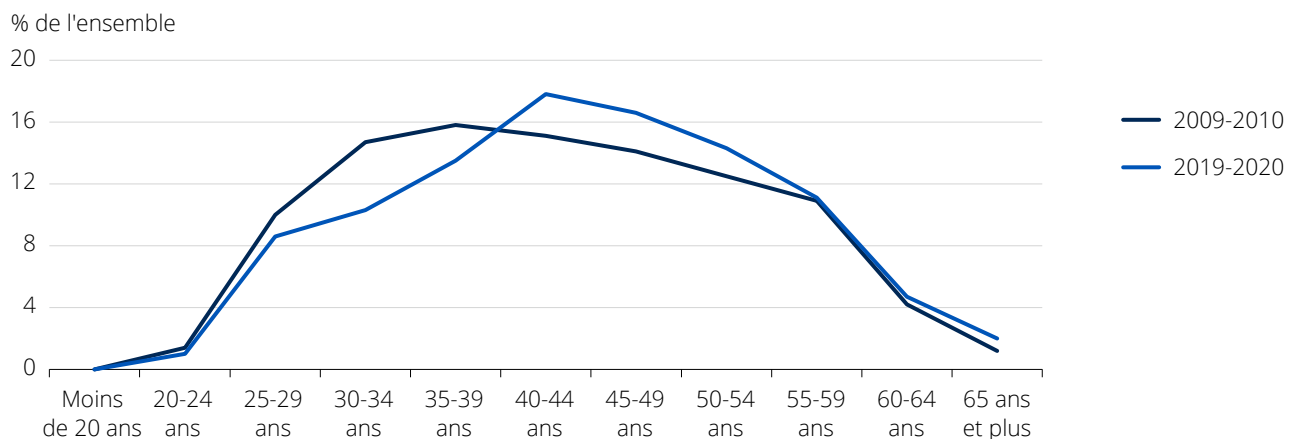
1. Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles. La haute direction, les sous-ministres et les hors-cadres sont exclus.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.2

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des enseignants (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020

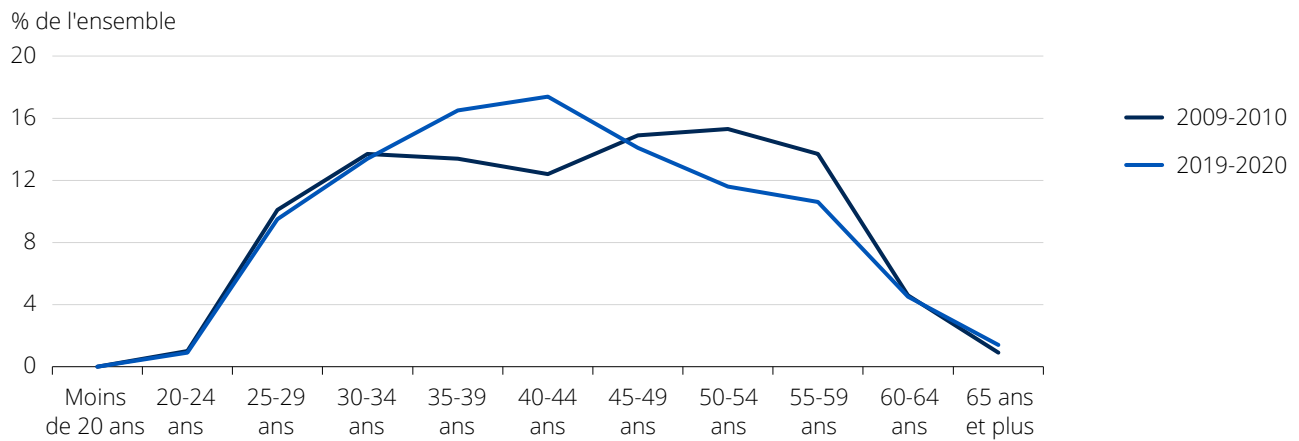


Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.3

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des professionnels (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020

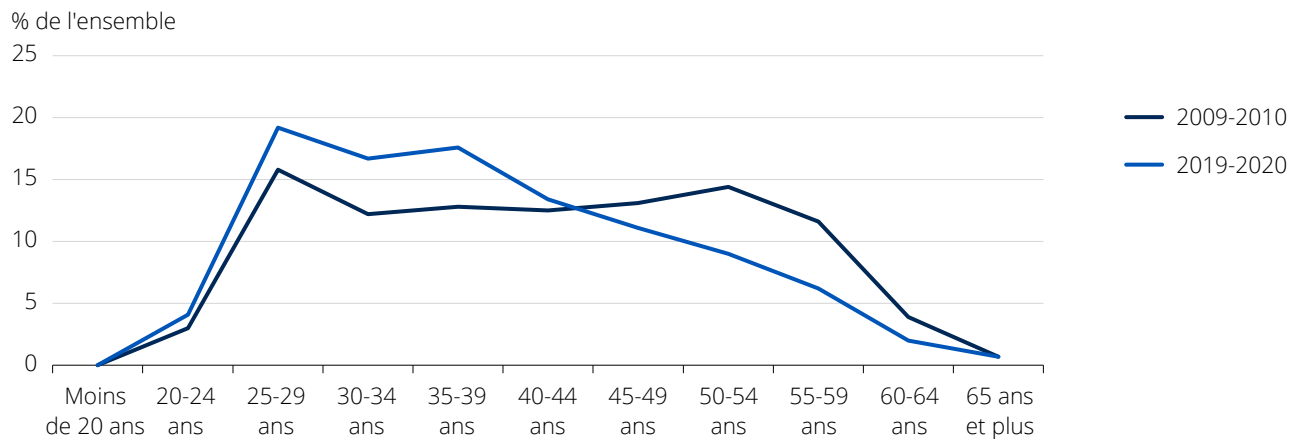


Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.4

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des infirmières bachelières (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020

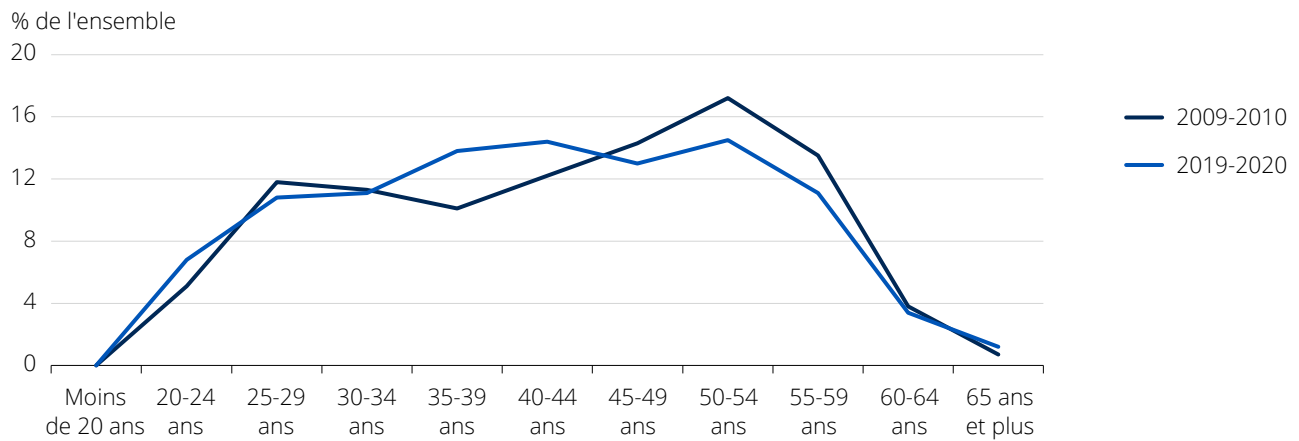


Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.5

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des infirmières (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020

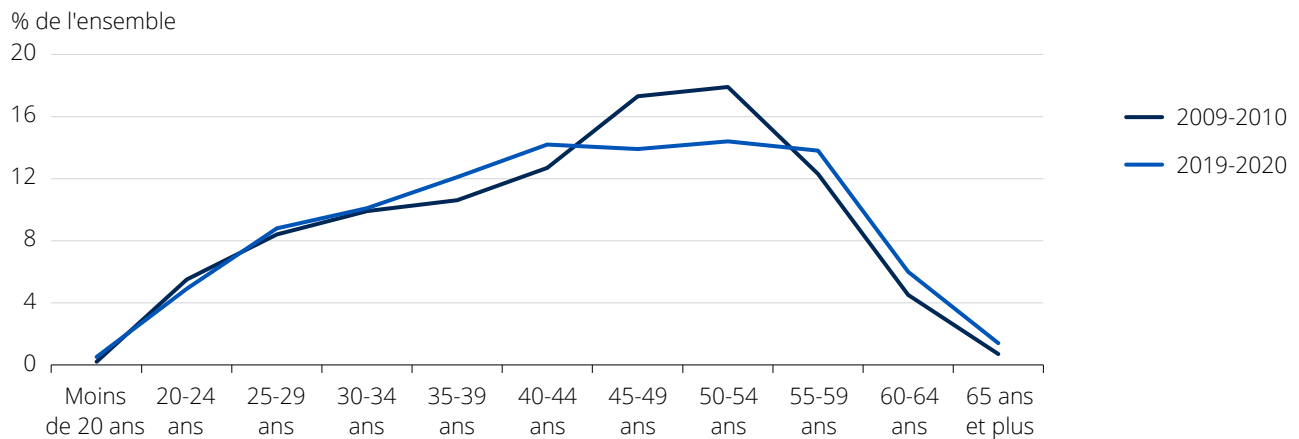


Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.6

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des infirmières auxiliaires (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020

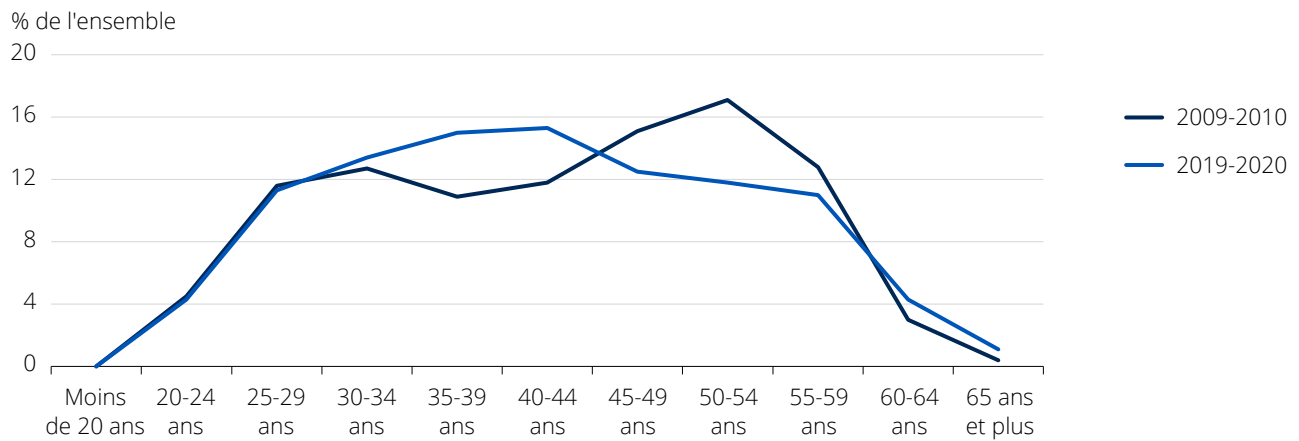


Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.7

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des infirmières (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020

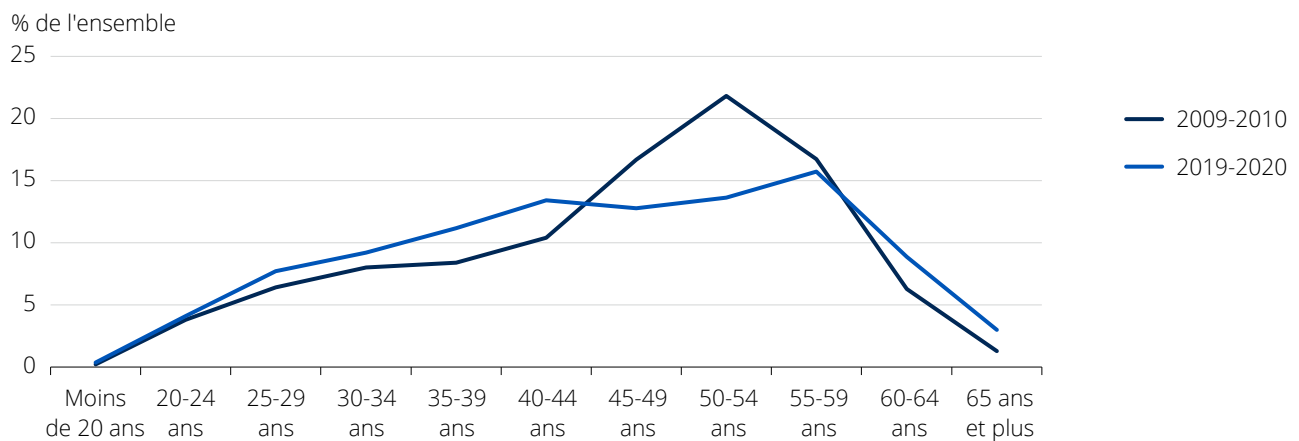


Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.8

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des employés de bureau¹ (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020



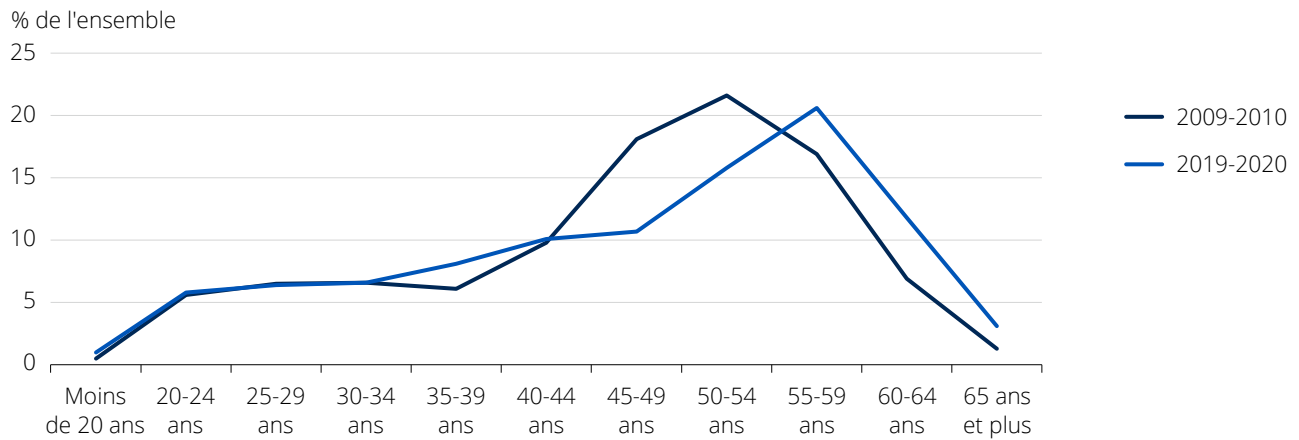
1. Cette catégorie inclut également les assistants-techniciens.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.9

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des employés d'entretien et de service (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020

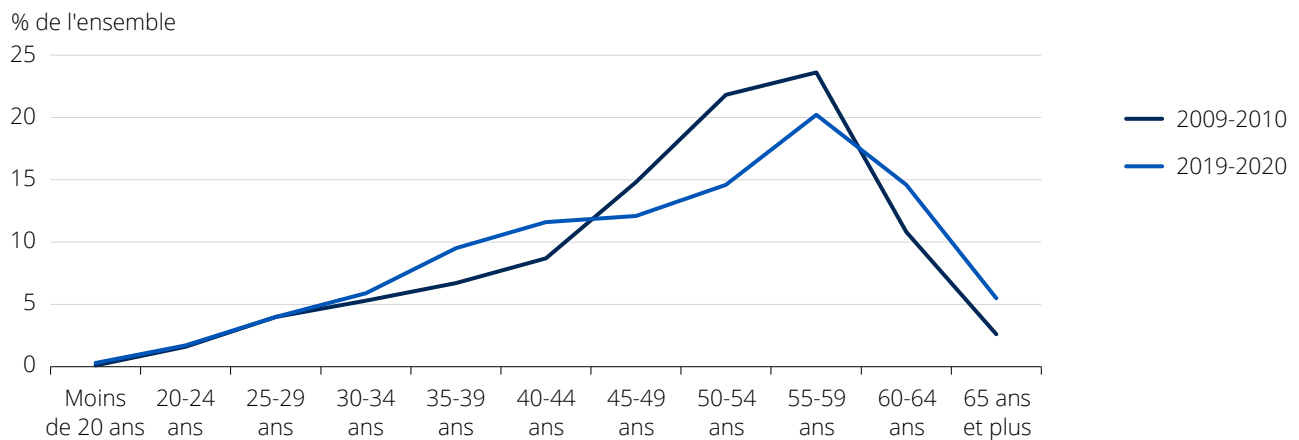


Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.10

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des ouvriers (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020

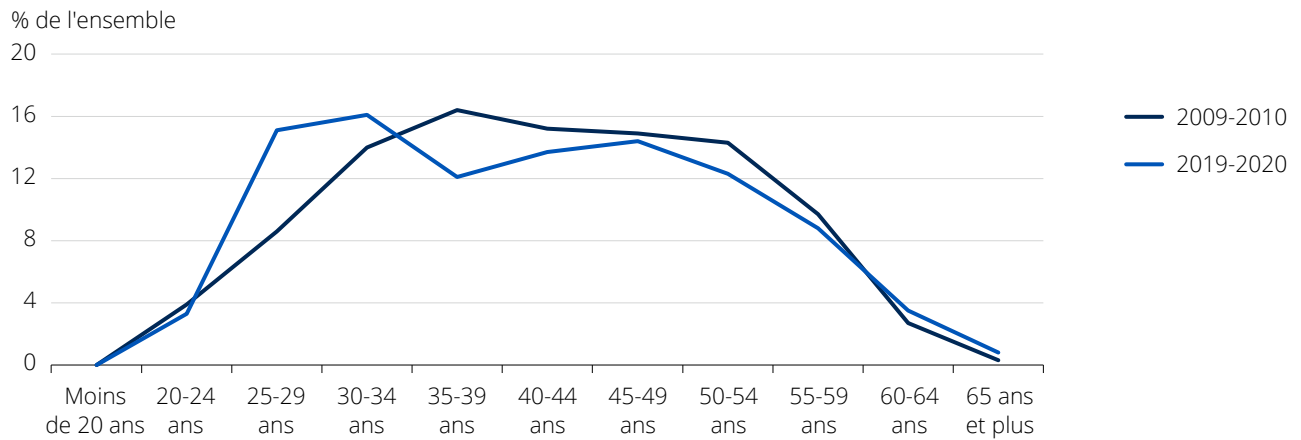


Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1.11

Répartition par tranches d'âge de l'effectif des agents de la paix (ETC), administration québécoise, 2009-2010 et 2019-2020



Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

2

Contexte général : négociation des conventions collectives, équité et relativité salariales, environnement économique et marché du travail au Québec

Pour mieux comprendre l'évolution de la rémunération dans l'administration québécoise, il faut faire un retour sur le déroulement des négociations des conventions collectives et le contexte économique du Québec.

2.1 La négociation des conventions collectives

Cette section présente les principaux faits saillants des relations du travail dans l'administration québécoise, et ce, à partir des négociations historiques de la décennie 2000. Le tableau 2.1 présente les points saillants des rondes de négociations ainsi que les paramètres généraux⁸ concernant les taux d'augmentation salariale pendant la décennie 2010.

Les dernières rondes de négociations de la décennie 2000

En décembre 2005, le gouvernement a établi les conditions de travail dans l'administration québécoise en adoptant le projet de loi 142⁹, qui prévoyait un gel salarial du 1^{er} juillet 2003 au 31 mars 2006, et une majoration de 2,0 % des échelles de traitement les 1^{er} avril 2006, 2007, 2008 et 2009.

Au cours de la ronde suivante, les négociations ont été effectuées dans le contexte de l'adoption du projet de loi 100. Celui-ci mettait en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010, et visait le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette.

La Loi 100 prévoyait des dispositions qui visaient à limiter l'augmentation des dépenses de l'État, notamment en limitant le pourcentage d'augmentation de la rémunération du personnel de direction des ministères et des organismes au cours de la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015, en interdisant pour une période de deux ans l'octroi de primes, d'allocations, de compensation ou d'autre rémunération additionnelle fondée sur le rendement à un membre du personnel de direction, en demandant aux organismes des réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation ainsi qu'aux universités de réduire leurs effectifs d'encadrement et administratifs en privilégiant l'attrition, et en exigeant de certains organismes qu'ils adoptent des mesures réduisant les dépenses de publicité, de formation et de déplacement, et autres dépenses de fonctionnement de nature administrative.

8. Les paramètres couvrent la grande majorité des employés de l'administration québécoise. Il est possible que des augmentations salariales particulières aient été négociées pour certains groupes d'emplois. Ces ententes ne sont pas présentées.

9. Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, c. 43).

Tableau 2.1

Faits saillants des négociations dans l'administration québécoise durant la décennie 2010

Année du début des négociations	Nature de l'entente et années couvertes	Paramètres généraux ¹	
		Fixes	Variables ²
2009	Conventions collectives négociées 1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2015	1 ^{er} avril 2010 : Augmentation salariale de 0,5 % 1 ^{er} avril 2011 : Augmentation salariale de 0,75 % 1 ^{er} avril 2012 : Augmentation salariale de 1,0 % 1 ^{er} avril 2013 : Augmentation salariale de 1,75 % 1 ^{er} avril 2014 : Augmentation salariale de 2,0 %	Pour les années 2012, 2013 et 2014, les augmentations salariales dépendent des cibles de croissance du PIB nominal. Au dernier jour de la convention, ajustement salarial selon la variation de la croissance de l'IPC par année entre 2010 et 2015. 1 ^{er} avril 2012 : Augmentation salariale de 0,5 % 1 ^{er} avril 2013 : Augmentation salariale de 0 % 1 ^{er} avril 2014 : Augmentation salariale de 0 % 31 mars 2015 : Augmentation salariale de 1,0 %
2014	Conventions collectives négociées 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2020	1 ^{er} avril 2015 : Montant forfaitaire de 500 \$ (environ 1,0 %) 1 ^{er} avril 2016 : Augmentation salariale de 1,5 % 1 ^{er} avril 2017 : Augmentation salariale de 1,75 % 1 ^{er} avril 2018 : Augmentation salariale de 2,0 % 1 ^{er} avril 2019 : Montant forfaitaire de 250 \$ (environ 0,5 %) 2 avril 2019 : Relativités salariales - 2,4 % en moyenne pour l'ensemble des employés	...
2019	Les conventions collectives ne sont pas toutes renouvelées	Pour les conventions signée <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} avril 2019 : Montant forfaitaire selon le rangement de l'employé. Montant variant de 0,33 \$ à 0,66 \$ par heure rémunérée. • 1^{er} avril 2020 : Montant forfaitaire de 0,33 \$ par heure rémunérée • 1^{er} avril 2020 : Augmentation salariale de 2,0 % 	...

1. Les paramètres couvrent la grande majorité des employés de l'administration québécoise. Il est possible que des augmentations salariales particulières aient été négociées pour certains groupes d'emplois. Ces ententes ne sont pas présentées dans ce tableau.
2. L'entente de 2010 prévoyait des ajustements dits « variables », c'est-à-dire des ajustements versés seulement si les cibles prévues dans la convention collective concernant la croissance du produit intérieur brut sont atteintes. Elles sont de l'ordre de 3,8 % en 2010, de 4,5 % en 2011, de 4,4 % en 2012 et de 4,3 % en 2013.

Les ententes conclues entre le gouvernement et le Front commun (qui regroupait 88 % des employés de l'État) et d'autres syndicats prévoyaient pour la première fois des augmentations salariales constituées de paramètres fixes et de paramètres variant en fonction de la progression de l'économie (PIB) et de l'inflation. Pour les majorations au 1^{er} avril de 2010 à 2014, les paramètres fixes correspondaient respectivement à des augmentations salariales de l'ordre de 0,5 %, de 0,75 %, de 1,0 %, de 1,75 % et de 2,0 %.

Quant aux paramètres d'augmentation liés à la croissance économique, ils couvraient la période du 1^{er} avril 2012 au 1^{er} avril 2014. Pour que les ajustements soient versés, la performance de l'économie québécoise devait être supérieure aux prévisions établies dans les conventions. Plus précisément, le paramètre fixe prévu au 1^{er} avril était majoré de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative des PIB nominaux de 2010 à 2013. Ceux-ci se sont établis à 3,8 % en 2010, à 4,5 % en 2011, à 4,4 % en 2012 et à 4,3 % en 2013. La majoration versée entre le 1^{er} avril 2012 et le 1^{er} avril 2014 ne pouvait toutefois pas être supérieure au maximum établi dans les conventions, soit 0,5 % (2012), 2,0 % (2013) et 3,5 % (2014). Les taux de variation annuels du PIB ont été supérieurs aux cibles prévues seulement pour l'année 2012. Par conséquent, le paramètre fixe de 1,0 % en 2012 a été majoré de 0,5 %.

Aussi, les ententes prévoyaient au 31 mars 2015 la majoration des échelles d'un pourcentage égal à l'écart entre le cumulatif des variations annuelles de l'IPC (2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015) et le cumulatif des paramètres fixes et de ceux découlant du PIB jusqu'à concurrence de 1,0 %. L'ajustement maximal prévu a été appliqué.

Les négociations 2014-2015

Le 2 octobre 2014, le Secrétariat du Conseil du trésor a amorcé officiellement des négociations pour le renouvellement des conventions collectives des employés de la fonction publique et des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. La plupart des syndiqués étaient de nouveau représentés par le Front commun.

Les ententes de principe aux tables sectorielles avec différents syndicats, dont le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) ont permis l'obtention de gains de 1,1 % de la masse salariale.

Une entente de principe a été conclue entre les syndicats et le gouvernement à la table centrale de négociations le 17 décembre 2015. Elle couvrait la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020. Les augmentations salariales négociées étaient de 5,25 % sur cinq ans (1,5 %, 1,75 % et 2,0 % les 1^{er} avril 2016, 2017 et 2018 respectivement). À cela s'ajoutaient des montants forfaitaires de 500 \$ (environ 1,0 %) le 1^{er} avril 2015 et de 250 \$ (environ 0,5 %) le 1^{er} avril 2019. De plus, une augmentation moyenne de 2,4 % a été accordée le 2 avril 2019 à la suite de l'exercice de relativités salariales (voir la section 2.2).

Les dispositions prévoyaient également une prime d'attraction et de rétention de 10 % pour les emplois d'ouvriers spécialisés (électricien, machiniste, mécanicien de machines fixes, peintre, etc.).

Les négociations 2019-2021

Lors des négociations de 2019-2021, il n'y avait pas, contrairement aux négociations précédentes, de front commun regroupant les principaux syndicats. Le processus de négociation des conventions collectives, arrivées à échéance le 31 mars 2020, s'est effectué dans un contexte de surplus budgétaire et de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs corps d'emploi.

Au moment de la production du présent rapport, certaines négociations, dont les ajustements salariaux touchaient une partie de la décennie 2010, n'étaient pas encore terminées. D'autres s'étaient conclues par une entente de principe qui n'avait pas encore mené à la signature d'une convention collective. Par conséquent, cette section présente les principaux ajustements salariaux des ententes signées lors de la rédaction de l'étude et prises en compte dans les résultats.

Les dispositions étaient relativement similaires d'une entente à l'autre. Tout d'abord, la durée des conventions collectives a été réduite de 5 à 3 ans pour couvrir la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023. Ensuite, elles prévoyaient des augmentations des structures salariales de 2,0 % les 1^{er} avril 2020, 2021 et 2022. Deux montants forfaitaires étaient aussi prévus dans les ententes. Le premier couvrait la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, et la rémunération versée dépendait du rangement de l'employé. Les montants variaient de 0,33 \$ à 0,66 \$ par heure rémunérée. Le second tenait

compte de la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, et la rémunération additionnelle accordée correspondait à 0,33 \$ par heure rémunérée.

Selon les ententes, il y avait aussi des spécifications salariales. Par exemple, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN) prévoyaient des augmentations salariales plus importantes pour améliorer la rémunération des bas salariés. L'entente de la Fédération autonome de l'enseignement prévoyait également des hausses plus importantes pour les premiers échelons salariaux afin d'attirer des candidats dans la profession.

La convention du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) proposait une augmentation supplémentaire de 1,0 % aux employés des échelons 1 à 8 au 1^{er} avril 2022 et une autre augmentation de 0,5 % pour les détenteurs d'un baccalauréat au 18^e échelon, à la même date.

Quant à l'entente du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) pour l'unité d'accréditation des ouvriers, la prime d'attraction et de rétention de 10 % pour les emplois d'ouvriers spécialisés a été maintenue.

Primes et rémunération spéciales

Le gouvernement a pris des mesures pour contrer les effets de la pandémie de COVID-19 et de la pénurie de main-d'œuvre en versant entre autres des primes (prime escalier de 4 % et de 8 %) et des montants additionnels qui touchaient particulièrement le sous-secteur de la santé et des services sociaux. Par contre, le Secrétariat du Conseil du trésor n'a pu transmettre à l'ISQ que les montants des versements accordés aux employés de la fonction publique. Ainsi, le coût pour la dernière année étudiée ne reflète que partiellement la situation des primes versées par le gouvernement entre mars et juin 2020.

2.2 L'équité et les relativités salariales

L'historique des exercices d'équité et de relativités salariales dans l'administration québécoise

L'administration québécoise a entamé en 1989 un exercice de relativités salariales portant tant sur les emplois à prédominance féminine ou masculine que sur les emplois mixtes. À la suite de ces travaux, le Conseil du trésor a procédé au rangement de la plupart des emplois dans 21 classes salariales en fonction de la valeur relative de ceux-ci.

La Loi sur l'équité salariale¹⁰ a été sanctionnée en 1996, mais est entrée en vigueur en totalité un an après, soit le 21 novembre 1997. Cette loi vise à « corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine¹¹ ». Elle s'applique à toutes les entreprises des secteurs public, parapublic et privé ayant à leur emploi 10 employés ou plus¹². Certains employés ne sont pas visés par cette Loi ; c'est le cas notamment des cadres supérieurs, des policiers et pompiers, des étudiants et stagiaires, des travailleurs autonomes et des personnes qui réalisent une activité dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi¹³.

Profitant d'une disposition de la Loi (le chapitre IX, qui porte sur les programmes déjà complétés ou en cours), le Conseil du trésor a demandé à la Commission de l'équité salariale (CES) de reconnaître les travaux réalisés sur la base du système d'évaluation par sous-facteurs comme une forme d'application de l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic.

Dans sa première décision du 8 janvier 2001, la Commission a reconnu la conformité du système d'évaluation des emplois, mais a indiqué que l'estimation des écarts salariaux ne respectait pas les principes de la Loi. Le

10. L.Q., c. 43.

11. L.Q., c. E-12 001, art. 1. Le projet de loi 10 a modifié en 2019 la loi originale ; les articles mentionnés dans le texte font référence à cette dernière version.

12. L.Q., c. E-12 001, art. 3 et 4.

13. L.Q., c. E-12 001, art. 8 et 9.

Conseil du trésor a donc apporté des correctifs au programme de relativités salariales, et celui-ci a été reconnu conforme à la Loi sur l'équité salariale.

En juin 2003, le Conseil du trésor a versé les premiers ajustements pour les emplois à prédominance féminine. Le 9 janvier 2004, la Cour supérieure a déclaré inconstitutionnel le chapitre IX de la Loi. Certains regroupements syndicaux (la CSN, la FTQ et la CSD) avaient contesté la validité du chapitre IX, car ils considéraient que celui-ci n'était pas aussi contraignant que le régime général de la Loi pour les autres entreprises, et ne reconnaissait pas la participation des employés à l'élaboration de la démarche d'équité salariale, et ce, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Ainsi, seuls les employeurs avaient le droit d'en appeler lorsque la CES refusait un programme soumis en vertu du chapitre IX.

Le 12 mars 2009, le ministre du Travail a déposé un projet de loi modifiant la Loi sur l'équité salariale. Les modifications proposées visaient essentiellement à inciter les entreprises qui n'avaient pas encore complété leur exercice d'équité salariale à le faire avant le 31 décembre 2010, et à faciliter l'évaluation du maintien de l'équité salariale périodiquement lorsque les programmes seraient terminés.

Pour les programmes d'équité salariale complétés avant le 12 mars 2009, les modifications apportées à la Loi prévoyaient qu'une première évaluation du maintien de l'équité salariale soit réalisée au plus tard le 31 décembre 2010. Pour les programmes d'équité salariale complétés après le 12 mars 2009, les modifications apportées à la Loi prévoyaient qu'une première évaluation du maintien de l'équité salariale soit réalisée au plus tard le 31 décembre 2011. Les ajustements salariaux devaient, le cas échéant, être réalisés rétroactivement au 31 décembre 2010. La Loi indique que l'évaluation du maintien doit par la suite être effectuée périodiquement, tous les cinq ans.

Conciliation portant sur les plaintes relatives au maintien de l'équité salariale

Le 14 février 2013, le Conseil du trésor et différentes organisations syndicales ont conclu une entente de conciliation concernant les plaintes relatives au maintien de l'équité salariale selon les dispositions de la Loi sur l'équité salariale antérieures au 12 mars 2009.

Cette entente a permis, au printemps 2013, de verser des ajustements salariaux aux personnes appartenant à certaines catégories d'emplois. Selon l'entente, les préposés aux bénéficiaires, par exemple, ont vu leur salaire augmenter de 3,71 % rétroactivement au 31 janvier 2011. Les secrétaires médicales ont touché un redressement de 3 % rétroactivement au 31 décembre 2011. Les infirmières premières assistantes en chirurgie ont touché un ajustement de 7,14 % pour la période du 30 juin 2008 au 30 décembre 2010. Les archivistes médicales ont obtenu un redressement de 4,84 % rétroactivement au 30 juin 2008. Les psychologues qui travaillent dans le réseau de la santé et des services sociaux ont bénéficié d'un redressement de 4,02 % rétroactivement au 31 décembre 2007, en plus d'une augmentation de 4,92 % rétroactive au 1^{er} janvier 2011.

Amélioration de l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Le 9 avril 2019, le projet de loi 10 a été adopté par l'Assemblée nationale pour faciliter les évaluations du maintien de l'équité salariale. Une modification à la Loi sur l'équité salariale était requise en raison d'une décision rendue le 10 mai 2018 par la Cour suprême du Canada, qui déclarait invalides, inapplicables et inopérants trois articles de la Loi. Parmi les modifications apportées, il importe de souligner :

- l'obligation d'afficher des résultats comprenant davantage d'informations (dont la date des événements ayant généré des correctifs salariaux) ;
- la mise en place, dans certains cas, de mesures de consultation pour permettre aux personnes salariées et aux associations accréditées de poser leurs questions et de faire part de leurs commentaires ;
- la mise en place de mécanismes de conciliation pour favoriser le règlement des plaintes.

Relativités salariales prévues dans les conventions collectives de 2015-2020

Le Conseil du trésor et les associations syndicales ont procédé à un exercice de relativités salariales lors de l'entrée en vigueur des conventions collectives de 2015-2020. L'objectif était d'assurer l'équité interne entre les catégories d'emplois, en comparant leur valeur relative selon le principe suivant : à travail équivalent, salaire égal pour toutes les catégories d'emplois, et ce,

indépendamment de leur prédominance sexuelle. Une échelle de traitement et, le cas échéant, un taux unique par rangement ont été établis.

Les nouvelles structures salariales résultant de l'exercice de relativités salariales sont entrées en vigueur le 2 avril 2019 pour chacun des programmes d'équité salariale, soit celui des employés des sous-secteurs de la santé et de l'éducation, celui des fonctionnaires et des ouvriers de la fonction publique et, enfin, celui du personnel professionnel de la fonction publique. Cette nouvelle structure comporte 28 échelles salariales pour 28 rangements et 15 taux uniques dans les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, 21 échelles salariales pour les fonctionnaires et 15 taux uniques pour les ouvriers de la fonction publique, et 3 échelles salariales, soit une par rangement, pour les professionnels de la fonction publique.

Toutes les personnes visées par les relativités salariales ont bénéficié d'un taux de traitement égal ou immédiatement supérieur à celui qu'elles détenaient au 1^{er} avril 2019. L'application de cette règle a fait en sorte que personne n'a subi de baisse de salaire au moment d'intégrer la nouvelle structure. La valeur des ajustements salariaux variait en fonction de la catégorie d'emplois et du taux de traitement avant l'intégration. Les taux d'ajustement variaient en fonction de la catégorie d'emplois, mais en moyenne, les augmentations salariales ont été de 2,4 % pour l'ensemble des employés.

2.3 Les lois régissant les relations du travail dans l'administration québécoise

Plusieurs lois adoptées pendant la décennie 2010 ont modelé les relations du travail dans l'administration québécoise pour la période. Une liste non exhaustive est présentée au tableau 2.2.

Tableau 2.2

Lois régissant les relations du travail dans l'administration québécoise durant la décennie 2010

Projet de loi	Loi	Référence
25	Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale	L.Q., 2009, c. E-12 001
100	Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette	L.Q., 2010, c. 20
130	Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds	L.Q., 2011, c. 16
15	Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État	L.Q., 2014, c. 17
28	Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016	L.Q., 2015, c. 8
163	Loi concernant la mise en œuvre de recommandations du comité de retraite de certains régimes de retraite du secteur public et modifiant diverses dispositions législatives	L.Q., 2015, c. 27
10	Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale	L.Q., 2019, c. 4

2.4 L'environnement économique et le marché du travail au Québec

Dans l'ensemble du Québec, le PIB nominal au prix du marché a crû en moyenne de 46,0 % durant les années 2010, une croissance identique à celle de la décennie précédente. Quant au PIB réel au prix du marché (prix enchaîné 2012), il a crû, en moyenne, de 20,6 % durant les années 2010, une progression équivalente à celle des années 2000. C'est ce que révèlent, entre autres, les [tableaux](#) sur les principaux indicateurs économiques conjoncturels diffusés sur le site Web de l'ISQ. Les tableaux historiques de cette série fournissent des informations sur, notamment, l'inflation, les importations et exportations de biens et de services, et le revenu disponible et l'épargne des ménages, et permettent de dégager des caractéristiques relatives à l'évolution du Québec sur le plan économique pendant la décennie 2010.

En ce qui concerne les indicateurs du marché du travail de 2009 à 2019, l'économie québécoise comptait près de 500 000 emplois de plus, soit une croissance de 12,6 %. Quant au taux de chômage, il a diminué de 3,5 points de pourcentage par rapport à 2009, qui était une année de récession.

Au cours de la même période, la rémunération horaire moyenne a crû de 28,5 %. Depuis 2009, celle-ci a augmenté plus vite que l'IPC à chacune des années, sauf en 2011. Ainsi, en 2019, les employés québécois ont touché une rémunération horaire moyenne de 26,65 \$. Le taux de croissance de 2019 par rapport à 2018 (4,8 % ; 1,23 \$) est plus élevé que celui observé entre 2017 et 2018 (1,9 % ; 0,48 \$) ; c'est d'ailleurs la plus forte hausse de la décennie.

Ces informations sont tirées des publications [Annuaire québécois des statistiques du travail](#) 2009-2019, volume 16 et [État du marché du travail au Québec](#), Bilan de l'année 2019 qui permettent de positionner les résultats de rémunération pour la période 2009-2019 de l'administration québécoise dans un cadre plus large. Les données présentées dans ces documents proviennent de *l'Enquête sur la population active* (EPA).

Dans ces publications, d'autres indicateurs du marché du travail sont abordés, comme le chômage, le taux d'activité et d'emploi, et la population active. L'objectif principal de ces publications est de présenter l'état du marché du travail et de mettre en perspective les tendances observées au cours des années 2009 à 2019.

3 Évolution de la rémunération pour l'ensemble des salariés du Québec

Ce chapitre propose une analyse de l'évolution de la rémunération de l'ensemble des salariés québécois au cours de la décennie 2010. On y analyse la progression de la rémunération totale et de ses composantes, et on y compare le pouvoir d'achat des employés de l'administration québécoise avec celui de l'ensemble du Québec.

3.1 Croissance nominale et réelle des salaires et d'autres traitements

Les salaires et traitements moyens en dollars courants ont augmenté de 28,2 % entre les années 2009 et 2019 ; ils sont passés de 42 897 \$ à 55 013 \$ (voir le tableau 3.1)¹⁴.

La hausse de l'IPC¹⁵ a été de 16,1 % sur 10 ans ; il en a résulté une croissance réelle positive des salaires et traitements de 10,4 %. En dollars constants de 2019, les Québécois gagnaient en moyenne 5 194 \$ de plus qu'en 2009. L'augmentation la plus élevée au cours de la décennie est observée en 2018 (1 672 \$). Des hausses ont été enregistrées pour sept autres années ; elles ne dépassent pas 500 \$, sauf en 2014 et en 2019.

La comparaison de la rémunération dans l'ensemble du Québec avec celle dans l'administration québécoise montre une évolution des salaires et traitements supérieure pour les travailleurs de l'ensemble du Québec. En effet, les salaires et la rémunération supplémentaire, ainsi que les primes ont augmenté de 26,0 % pour les employés de l'administration québécoise entre les années 2009-2010 et 2019-2020, soit environ deux points de pourcentage de moins que le paramètre pour l'ensemble

Éléments de rémunération

Salaires et traitements : Représentent la rémunération courante, les honoraires des directeurs ainsi que les bonis, les commissions, les paiements rétroactifs au titre du salaire et les options d'achat d'actions.

Cotisations sociales à la charge des employeurs : Comprennent les paiements des employeurs pour le bien-être des employés, les pensions, l'indemnisation des accidents du travail et le fonds d'assurance-emploi.

Rémunération totale : Somme des salaires et traitements et des cotisations sociales à la charge des employeurs.

Salaire plus rémunération supplémentaire et les primes : Débours pour le salaire, les heures supplémentaires, les primes et les allocations, la majoration du traitement, le remboursement de congés de maladie et les montants forfaitaires.

Avantages sociaux : Débours pour les régimes de retraite, les assurances et les régimes étatiques.

Coût global de la rémunération : Somme des composantes « salaire », « rémunération supplémentaire et primes » et « avantages sociaux ».

14. L'annexe 5 présente l'ensemble des données sur la rémunération totale.

15. L'IPC utilisé est celui calculé pour le Québec ; l'année de base est 2009 (2009 = 100).

des employés québécois ; ils sont passés de 53 570 \$ à 67 491 \$. Il convient de préciser que les résultats relatifs à l'évolution du salaire annuel moyen des employés de l'administration québécoise sont combinés avec ceux portant sur la rémunération supplémentaire et les primes, parce que ce concept se rapproche le plus des salaires et traitements moyens considérés pour l'ensemble des salariés québécois.

En tenant compte de l'évolution de l'IPC¹⁶, la croissance réelle des salaires et de la rémunération supplémentaire et des primes a été de 8,7 % pour la période, soit presque deux points de pourcentages de moins que celle constatée pour l'ensemble des salariés du Québec (10,4 %).

L'analyse du taux d'augmentation moyen par année montre plus souvent un enrichissement des travailleurs (voir le tableau 3.2). En effet, après une perte de pouvoir d'achat en 2010, l'ensemble des salariés québécois et ceux de l'administration québécoise ont bénéficié d'une croissance de rémunération supérieure à celle de l'IPC pour les années suivantes de la décennie, sauf en 2015, pour l'ensemble des travailleurs québécois. En effet, une croissance réelle négative de 0,1 % est constatée.

L'augmentation nominale la plus élevée pour l'ensemble du Québec a été notée en 2018 (4,9 %). La même année, l'ensemble des travailleurs du Québec et ceux de l'administration québécoise ont connu leur plus grande

Tableau 3.1

Évolution des salaires et traitements et du salaire plus la rémunération supplémentaire et les primes, en dollars courants et en dollars constants¹, ensemble du Québec² et administration québécoise³, 2009-2019

Année	Ensemble du Québec ²		Administration québécoise ³	
	Salaires et traitements		Salaire plus rémunération supplémentaire et primes	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹
	\$			
2009	42 897	49 819	53 570	62 111
2010	43 159	49 512	54 173	61 597
2011	44 831	49 909	55 924	61 865
2012	46 143	50 306	56 841	62 075
2013	46 754	50 596	58 223	62 984
2014	48 332	51 583	59 547	63 559
2015	48 815	51 555	60 636	64 080
2016	49 563	51 970	61 875	64 953
2017	50 512	52 422	63 588	65 799
2018	52 985	54 094	65 287	66 420
2019	55 013	55 013	67 491	67 491

1. Obtenu en tenant compte de l'inflation. Pour les données portant sur l'ensemble des employés québécois, l'année de base de calcul de la croissance de l'IPC est 2019 (2019 = 100). La croissance de l'IPC entre 2009 et 2019 a été de 16,1 %. Pour les données concernant l'administration québécoise, l'IPC a été calculé à partir de moyennes mensuelles, soit celles de juillet 2019 à juin 2020 (2019-2020 = 100). La croissance de l'IPC entre 2009-2010 et 2019-2020 a été de 15,9 %.
2. Ensemble des travailleurs québécois de 15 ans et plus, sauf ceux qui sont indépendants, tels que les professionnels, les propriétaires d'entreprises individuelles, les agriculteurs et les militaires.
3. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.

Sources : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec. Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Statistique Canada, *Estimations du revenu du travail*, Tableau 36-10-0205-01, dernière mise à jour le 1^{er} mars 2022 ; *Enquête sur la population active*, Tableau 14-10-0068-01, dernière mise à jour le 7 janvier 2022. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

16. Pour les données concernant l'administration québécoise, l'IPC a été calculé à partir des moyennes mensuelles. La période de référence s'étale du mois de juillet 2019 au mois de juin 2020 (2019-2020 = 100).

différence de taux, à savoir 2,2 points de pourcentage en faveur des premiers. En ce qui concerne les salariés de l'administration québécoise, c'est la dernière année de la décennie où la croissance est la plus élevée ; elle s'établit à 3,4 %.

Par ailleurs, l'analyse de la décennie montre que le taux d'augmentation pour l'ensemble des salariés du Québec a été plus élevé que celui dans l'administration québécoise pendant cinq années, et que la situation inverse s'est produite les cinq autres. L'avantage de l'ensemble du Québec a été dispersé au cours de la période, alors que pour l'administration québécoise, il a surtout été observé entre 2015 et 2017.

Tableau 3.2

Taux d'augmentation de la rémunération selon les composantes, ensemble du Québec¹ et administration québécoise², 2010-2019

Année	Type de croissance	Ensemble du Québec ¹			Administration québécoise ²			
		Salaires et traitements	Cotisations sociales de l'employeur	Rémunération totale	Salaire plus rémunération supplémentaire et primes	Avantages sociaux	Coût global	
								%
2010	nominale	0,6	1,4	0,7	1,1	1,9	1,2	
	réelle	-0,6	0,2	-0,5	-0,8	-0,1	-0,7	
2011	nominale	3,9	6,4	4,2	3,2	4,3	3,4	
	réelle	0,8	3,3	1,2	0,4	1,5	0,6	
2012	nominale	2,9	5,1	3,2	1,6	2,7	1,8	
	réelle	0,8	2,9	1,1	0,3	1,4	0,5	
2013	nominale	1,3	5,6	2,0	2,4	9,1	3,5	
	réelle	0,6	4,8	1,2	1,5	8,1	2,5	
2014	nominale	3,4	5,1	3,6	2,3	3,0	2,4	
	réelle	2,0	3,7	2,2	0,9	1,6	1,0	
2015	nominale	1,0	2,4	1,2	1,8	1,6	1,8	
	réelle	-0,1	1,4	0,2	0,8	0,6	0,8	
2016	nominale	1,5	5,0	2,1	2,0	2,5	2,1	
	réelle	0,8	4,3	1,4	1,4	1,8	1,4	
2017	nominale	1,9	-1,0	1,4	2,8	2,6	2,7	
	réelle	0,9	-2,0	0,4	1,3	1,2	1,3	
2018	nominale	4,9	6,3	5,1	2,7	3,2	2,8	
	réelle	3,2	4,6	3,4	0,9	1,4	1,0	
2019	nominale	3,8	1,4	3,4	3,4	1,1	3,0	
	réelle	1,7	-0,6	1,3	1,6	-0,6	1,2	

1. Ensemble des travailleurs québécois de 15 ans et plus, sauf ceux qui sont indépendants, tels que les professionnels, les propriétaires d'entreprises individuelles, les agriculteurs et les militaires.
2. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.

Sources : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec. Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Statistique Canada, *Estimations du revenu du travail*, Tableau 36-10-0205-01, dernière mise à jour le 1^{er} mars 2022; *Enquête sur la population active*, Tableau 14-10-0068-01, dernière mise à jour le 7 janvier 2022. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

3.2 Croissance nominale et réelle de la rémunération totale

La rémunération totale de l'ensemble des salariés québécois est obtenue en ajoutant aux salaires et traitements les cotisations sociales de l'employeur. Quant au coût global de la rémunération des salariés de l'administration québécoise, il est obtenu en accolant les avantages sociaux au salaire, en ajoutant la rémunération supplémentaire et les primes. La croissance nominale des cotisations sociales de l'employeur et des avantages sociaux a été très variable au cours de la période, mais est restée supérieure à la croissance de l'IPC, sauf en 2017 et en 2019 pour ce qui est des cotisations sociales, et en 2010 et en 2019 en ce qui concerne les avantages sociaux (voir le tableau 3.2).

La croissance réelle la plus élevée a été constatée en 2013, tant pour les cotisations sociales que les avantages sociaux ; les pourcentages ont été respectivement de 4,8 % et de 8,1 %.

Au cours de la période, le taux d'augmentation nominale des cotisations sociales a été à sept occasions plus élevé que celui des avantages sociaux. La différence la plus grande entre les taux est observée en 2018 ; la croissance des cotisations sociales a été environ deux fois plus élevée que celle des avantages sociaux.

En termes réels, la rémunération totale se situait à 58 217 \$ en 2009 et à 65 461 \$ en 2019, soit une croissance de 12,4 % pour l'ensemble de la période (voir l'annexe 5). La croissance réelle de la rémunération totale de l'ensemble des travailleurs québécois et de son pendant pour les salariés de l'administration québécoise a été négative en 2010 (respectivement - 0,5 % et - 0,7 %) ; la croissance a ensuite été positive jusqu'à la fin de la période. Plus souvent, la croissance réelle de la rémunération totale a été plus forte que celle du coût global de la rémunération au cours de la décennie. En 2016, la croissance a été la même pour les deux éléments de rémunération.

4

Analyse comparative des décennies 1980, 1990, 2000 et 2010

Ce chapitre expose les faits saillants des décennies 1980, 1990, 2000 et 2010. En ajoutant les données tirées des rapports sur les trois décennies précédentes à celles du présent rapport, il est possible d'analyser l'évolution de la rémunération dans l'administration québécoise sur une période de 40 ans, soit de 1979-1980 à 2019-2020¹⁷.

4.1 L'analyse des résultats sur une période de 40 ans

Le tableau 4.1 présente la croissance réelle des salaires et traitements moyens et de la rémunération totale moyenne pour l'ensemble des salariés du Québec, ainsi que la croissance réelle du salaire moyen plus la rémunération supplémentaire et les primes et du coût global moyen de la rémunération des employés de l'administration québécoise pour les décennies 1980, 1990, 2000 et 2010. Les éléments de rémunération « salaires et traitements » et « salaire plus rémunération supplémentaire et primes » ont été retenus, puisque leur proximité permet une mise en relation des résultats sur 40 ans.

Au cours des années 80, les salariés de l'administration québécoise ont connu une perte de pouvoir d'achat en raison, notamment, de conditions de travail imposées par le gouvernement dans un contexte économique difficile. Les trois autres décennies montrent une situation différente. En effet, les taux réels ont progressé au fil des périodes, sauf durant la décennie 2000 pour les salaires plus la rémunération supplémentaire et les primes.

L'ensemble des salariés du Québec ont connu une croissance réelle positive de leurs salaires et traitements moyens (3,2 %) pendant la décennie 1980, alors que l'augmentation de leur rémunération totale réelle a été de 2,0 % pour la même période. Au cours des trois décennies suivantes, ces salariés ont également obtenu un gain de pouvoir d'achat ; l'augmentation des salaires et traitements ainsi que de la rémunération totale a été plus élevée entre 2009 et 2019. Aussi, la progression tant des salaires et traitements que de la rémunération totale, a été à la hausse d'une décennie à l'autre pour les salariés de l'ensemble du Québec, sauf pour la décennie 2000, qui a été marquée par une récession à la fin de la période. Sur une période de 40 ans, la croissance réelle des salaires et traitements a été de près de 30 %, et celle de la rémunération totale, de presque 40 %.

Dans l'administration québécoise, les tendances de rémunération pour les décennies 1990, 2000 et 2010 étaient semblables à celles de l'ensemble des salariés du Québec, mais le gain de pouvoir d'achat a été plus fort pour l'ensemble du Québec. C'est durant la décennie 1990 que les différences ont été les plus élevées pour les différents éléments de rémunération comparés.

Sur quatre décennies, les salariés de l'administration québécoise ont connu une croissance réelle positive de leur salaire avec la rémunération supplémentaire et les primes, ainsi que de leur coût global de la rémunération, respectivement de 10,2 % et de 16,6 %. Par contre, ces valeurs sont bien inférieures aux paramètres observés dans l'ensemble du Québec. Les différences sont respectivement d'environ 19 et 21 points de pourcentage.

17. Afin de réaliser cette analyse, la période de base 2019-2020 pour l'IPC a été appliquée aux données des décennies 1980 et 1990, tout comme à celles de la décennie 2000.

Tableau 4.1

Croissance réelle¹ de la rémunération, ensemble du Québec² et administration québécoise³, décennies 1980, 1990, 2000 et 2010

Période ⁴	Administration québécoise ³		Ensemble du Québec ²	
	Salaires plus rémunération supplémentaire et primes	Coût global	Salaires et traitements	Rémunération totale
1979-1980 à 1989-1990	-4,0 ⁵	-3,5 ⁵	3,2	2,0
1989-1990 à 1999-2000	2,5 ⁶	3,4 ⁶	8,6	11,4
1999-2000 à 2009-2010	2,0	4,8	4,3	7,6
2009-2010 à 2019-2020	8,7	10,1	10,4	12,4
1979-1980 à 2019-2020	10,2 ⁷	16,6 ⁷	29,1	37,4

1. Obtenue en tenant compte de l'inflation. Pour les données concernant l'administration québécoise, l'IPC a été calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100). Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans ce secteur. Pour l'ensemble du Québec, la période commence et se termine avec la première année civile des bornes.
2. Ensemble des travailleurs québécois de 15 ans et plus, sauf ceux qui sont indépendants, tels que les professionnels, les propriétaires d'entreprises individuelles, les agriculteurs et les militaires.
3. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.
4. Pour l'ensemble du Québec, la période commence et se termine avec la première année civile des bornes.
5. La dernière année de cette période pour laquelle la rémunération supplémentaire et les primes ainsi que le coût global dans l'administration québécoise ont pu être calculés est 1988-1989.
6. C'est l'année 1990-1991 qui marque le début de cette période pour l'administration québécoise.
7. Les résultats sur 40 ans incluent toutes les années analysées, de 1979-1980 à 2019-2020.

Sources : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec. Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Statistique Canada, *Estimations du revenu du travail*, Tableau 36-10-0205-01, dernière mise à jour le 1^{er} mars 2022 ; *Enquête sur la population active*, Tableau 14-10-0068-01, dernière mise à jour le 7 janvier 2022. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

4.1.1 L'analyse par catégories d'emplois

Le tableau 4.2 présente l'évolution de l'effectif et la croissance réelle du salaire moyen pour l'ensemble des employés de l'administration québécoise et par catégorie d'emplois au cours des décennies 1980, 1990, 2000 et 2010. Afin de rendre les données comparables d'une décennie à l'autre, certaines catégories d'emplois ont été regroupées (voir le tableau 5.2).

L'effectif de l'administration québécoise a augmenté de 10 % entre 2009-2010 et 2019-2020. La plupart des catégories d'emplois ont connu une augmentation de leur nombre d'employés. Les professionnels et les agents de la paix se distinguent par les pourcentages les plus élevés (respectivement 27 % et 13 %). Par contre, les cadres ainsi que les employés d'entretien et de service et les ouvriers ont vu leurs effectifs diminuer (respectivement - 7 % et - 1 %). Il est à noter que pendant la décennie 2010, la catégorie des cadres n'incluait pas la sous-catégorie « autre personnel non syndiqué » ni les hors-cadres, contrairement à la décennie précédente, ce qui a également eu une incidence sur l'ensemble de l'effectif.

Pendant la décennie 2000, le personnel de l'ensemble des catégories a augmenté de 18 % ; c'est la croissance la plus élevée parmi les quatre décennies analysées. Chaque décennie présente une augmentation de l'effectif, la plus faible étant constatée de 1989-1990 à 1999-2000 (moins de 1 %).

De 1979-1980 à 2019-2020, l'effectif de l'administration québécoise a augmenté de 38 %. Les professionnels (210 %), les infirmières et les infirmières bachelières (92 %) et les employés de bureau et les techniciens (58 %) ont connu les hausses les plus fortes. D'ailleurs, ce sont les seules catégories d'emplois qui ont connu des augmentations de l'effectif durant chacune des décennies. Sur quatre décennies, deux catégories d'emplois présentent des pertes de personnel : les cadres (- 27 %) et les employés d'entretien et de service, et les ouvriers (- 38 %). L'effectif de ce dernier regroupement a connu de fortes baisses durant les deux premières décennies analysées. Il a augmenté pendant une seule décennie, de 1999-2000 à 2009-2010.

Le salaire réel pour l'ensemble de l'administration québécoise a augmenté d'une décennie à l'autre. Ce constat est également observé chez les enseignants. Les infirmières auxiliaires sont la seule catégorie qui affiche une croissance réelle positive au cours de chacune des décennies ; cependant, leur salaire a diminué de 1989-1990 à 1999-2000 par rapport à la période précédente.

Six des huit catégories d'emplois montrent une croissance salariale négative durant la décennie 1980, qui a été caractérisée par des conditions économiques difficiles et par l'imposition, par décret gouvernemental, des conditions de travail des employés de l'administration québécoise. Six catégories affichent une tendance inverse durant la décennie 1990 et cinq, durant la décennie suivante.

Pendant la dernière décennie, toutes les catégories d'emplois ont affiché une croissance réelle positive du salaire moyen. Négative durant la décennie précédente,

la croissance réelle du salaire moyen des professionnels, des employés d'entretien et de service, des ouvriers ainsi des agents de la paix est devenue positive au cours de la décennie 2010. Cette situation peut s'expliquer en partie par le fait qu'en 2019, des ajustements salariaux ont été versés à la suite de l'exercice de relativités salariales visant les employés des réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux ainsi que les ouvriers, les fonctionnaires et les professionnels de la fonction publique.

Sur quatre décennies, l'ensemble des employés ont connu une croissance réelle positive de leur salaire moyen (7,3 %). La croissance a été positive également pour six catégories d'emplois. Les infirmières et les infirmières bachelières (27,5 %), les infirmières auxiliaires (14,4 %) et les cadres (10,2 %) se démarquent par les taux les plus élevés. À l'opposé, le salaire réel a diminué pendant 40 ans pour les professionnels (- 8,8 %) et les agents de la paix (- 0,4 %).

Tableau 4.2

Évolution de l'effectif et croissance réelle¹ du salaire moyen par catégories d'emplois², administration québécoise³, décennies 1980, 1990, 2000 et 2010

Catégorie d'emplois	Effectif					Salaire				
	1979-1980	1989-1990	1999-2000	2009-2010	1979-1980	1979-1980	1989-1990	1999-2000	2009-2010	1979-1980
	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à
	1989-1990	1999-2000	2009-2010	2019-2020	2019-2020	1989-1990	1999-2000	2009-2010	2019-2020	2019-2020
	%									
Cadres ⁴	2,9	-25,2	2,5	-7,2	-26,8	-6,1	6,2	4,8	5,5	10,2
Professionnels	37,8	24,2	43,1	26,9	210,4	-11,1	1,8	-3,0	3,8	-8,8
Enseignants	-4,6	4,7	3,9	10,6	14,8	-7,5	-1,9	6,7	7,0	3,7
Infirmières bachelières et infirmières	33,6	15,0	12,7	11,1	92,2	-2,0	10,1	11,1	6,4	27,5
Infirmières auxiliaires	2,0	-7,2	40,6	9,4	45,7	2,0	0,3	4,8	6,7	14,4
Employés de bureau et techniciens ⁵	15,4	6,2	21,2	6,4	58,1	-0,8	2,9	4,3	1,3	7,7
Employés d'entretien et de service et ouvriers	-15,3	-30,3	6,6	-1,0	-37,7	3,2	-2,8	-1,0	3,3	2,5
Agents de la paix	-1,6	-11,4	28,9	12,6	26,5	-9,8	1,4	-0,1	9,0	-0,4
Ensemble des employés⁶	6,4	0,3	18,4	9,5	38,3	-3,8	2,3	3,8	5,2	7,3

1. Obtenue en tenant compte de l'inflation. L'IPC est calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100). Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans l'administration québécoise.
2. Afin de rendre les données comparables d'une décennie à l'autre, certaines catégories d'emplois ont été regroupées.
3. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.
4. Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles pour chaque décennie ainsi que les membres des catégories « autre personnel non syndiqué » et « hors-cadres » pendant les décennies 1980 et 1990. La haute direction et les sous-ministres sont exclus.
5. Cette catégorie inclut également les assistants-techniciens.
6. L'ensemble tient compte de certaines catégories d'emplois non présentées. En 2019-2020, leur proportion était de 1,4 %.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

5 Méthodologie

Les aspects méthodologiques peuvent être regroupés selon les catégories suivantes : les sources de données et les périodes analysées, la couverture, les approches d'analyse et les mesures utilisées.

Les sources de données concernant les employés québécois et celles de l'administration québécoise sont différentes et font référence à des concepts distincts. Elles permettent seulement de comparer les mouvements de rémunération.

5.1 Les sources de données et les périodes analysées

5.1.1 Les employés de l'administration québécoise

Les données de l'administration québécoise sur la rémunération et l'effectif ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor. C'est ce dernier qui est en mesure de fournir les données les plus complètes pour l'administration québécoise, tant en ce qui a trait à la période étudiée qu'à l'effectif et aux éléments couverts.

Il est important de mentionner que le choix de l'intervalle analysé a une influence sur les résultats quant à la perte ou au gain de pouvoir d'achat sur l'ensemble de la période. Cette étude porte sur les années 2010. Elle couvre plus précisément la période qui débute en 2009-2010 et se termine en 2019-2020. Le Secrétariat du Conseil du trésor a fourni des données annuelles pour les intervalles allant du 1^{er} juillet d'une année donnée au

30 juin de l'année suivante¹⁸ ; les intervalles ont donc été établis d'après leur année de début et leur année de fin (ex. : 2009-2010).

Les données fournies s'étendent sur deux années civiles. Cet aspect a été pris en considération dans l'analyse des mouvements de rémunération. En effet, les lois adoptées et les clauses des conventions collectives n'entrent pas nécessairement en vigueur le 1^{er} juillet d'une année. Pour certaines années, les augmentations salariales ont été octroyées le 1^{er} avril. Ainsi, certains événements peuvent avoir eu une influence sur une partie seulement de la période annuelle analysée.

5.1.2 L'ensemble des salariés québécois

Les données servant à analyser l'évolution de la rémunération de l'ensemble des salariés québécois proviennent de Statistique Canada. La source utilisée est la publication *Estimations du revenu du travail*. Ces estimations sont réalisées à partir des dossiers administratifs supplémentaires T-4 de l'Agence du revenu du Canada et des données de l'*Enquête mensuelle sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*. Ces données couvrent l'ensemble des salariés résidant au Québec¹⁹. Le choix de cette source se justifie principalement par la possibilité d'analyser les coûts globaux de la rémunération. La période analysée s'échelonne de janvier 2009 à décembre 2019. Les données sont révisées périodiquement ; des révisions historiques sont également réalisées.

18. Dans le rapport *Rémunération des employés. État et évolution comparés*, publié sur une base annuelle, la date de référence pour l'augmentation salariale est le 1^{er} avril.

19. Les revenus des salariés québécois travaillant temporairement à l'étranger sont inclus dans les estimations, à l'exception de ceux des employés des organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux. Les revenus des travailleurs indépendants tels que les professionnels, les propriétaires d'entreprises individuelles, les cultivateurs et les militaires sont exclus.

5.2 La couverture

5.2.1 Les éléments de rémunération

L'étude porte sur les coûts de l'employeur. Les débours annuels moyens par employé sont analysés. Puisque les sources de données diffèrent pour l'ensemble des employés québécois et les employés de l'administration québécoise, il importe de définir les éléments qui sont analysés.

Les employés de l'administration québécoise

En plus de l'évolution salariale, l'évolution du coût global de la rémunération et de ses composantes a été analysée dans ce rapport. Ces éléments sont présentés de façon détaillée dans le tableau 5.1.

Il est important de noter que le concept de coût global dont il est question dans ce rapport diffère du concept de rémunération globale utilisé par l'Institut dans ses rapports *Rémunération des employés – État et évolution comparés*. En effet, la rémunération globale fait référence à la rémunération globale par heure travaillée. Elle est obtenue en divisant la rémunération annuelle, soit la somme des rémunérations directe et indirecte, par les heures de présence au travail. Celles-ci peuvent être déterminées en déduisant les heures chômées et payées du nombre d'heures annuelles rémunérées. Les heures de présence ne sont pas analysées dans ce rapport. En fait, le coût global de la rémunération utilisé dans ce rapport est similaire à la rémunération annuelle définie par l'Institut.

Tableau 5.1

Définition du coût global de la rémunération et de ses composantes

Élément	Définition et traitement
Salaires	Obtenu en divisant la masse salariale par l'effectif (ETC). Afin de calculer la masse salariale, le Secrétariat du Conseil du trésor effectue une moyenne des salaires de l'échelle des deux années comprises dans la période, et ce, pour chacun des échelons. Cette moyenne est appliquée à l'effectif recensé et réparti par corps d'emploi, classe et échelon. Pour les employés non syndiqués, les politiques administratives en vigueur au 1 ^{er} juillet de chaque période sont utilisées pour calculer les moyennes salariales.
Rémunération supplémentaire et primes ¹	Débours pour les heures supplémentaires, les primes et les allocations, la majoration du traitement ² , le remboursement de crédits de congés de maladie et les montants forfaitaires.
Avantages sociaux	Débours comprenant trois regroupements : les régimes de retraite ³ , les régimes d'assurance ainsi que les régimes étatiques. Les régimes d'assurance comprennent l'assurance maladie, l'assurance vie et l'assurance salaire. Les régimes étatiques sont ceux de la Régie des rentes du Québec, de la Régie de l'assurance maladie du Québec et de la Santé et de la sécurité du travail.
Coût global de la rémunération	Somme du salaire, de la rémunération supplémentaire et des primes, et des avantages sociaux. Les autres débours sont exclus ⁴ .

1. La majorité de ces éléments ne sont habituellement pas pris en compte par l'Institut, mais ils sont inclus dans le présent rapport afin de faciliter la comparaison entre les employés de l'administration québécoise et l'ensemble des employés québécois.
2. Le coût de la majoration du traitement s'applique aux employés occasionnels. Il est établi selon les pourcentages prévus aux conventions collectives et permet de compenser les avantages sociaux auxquels ces employés ne sont pas assujettis.
3. Les régimes de retraite sont le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et les régimes de retraite du personnel d'encadrement (RRPE), des fonctionnaires (RRF), des enseignants (RRE), de certains enseignants (RRCE) et des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC).
4. Ces autres débours sont les sommes versées par l'employeur pour la formation, les uniformes et les vêtements, le stationnement et l'allocation pour une automobile, les repas et la suppléance. Ces éléments ne sont pas pris en compte afin d'assurer une certaine uniformité avec le concept de rémunération totale, qui n'en tient pas compte.

L'ensemble des employés québécois

La rémunération totale utilisée pour analyser l'évolution de la rémunération de l'ensemble des employés québécois est composée des salaires et traitements et des cotisations sociales à la charge des employeurs. Les salaires et traitements représentent une agrégation de nombreux types de paiements faits aux employés. Outre le salaire de base, ils comprennent les honoraires des directeurs ainsi que les bonis, les commissions, les gratifications, le revenu en nature, les allocations imposables, les paiements rétroactifs au titre du salaire et les options d'achat d'actions. Les cotisations sociales à la charge des employeurs comprennent, quant à elles, les paiements des employeurs pour le bien-être des employés, les pensions, l'indemnisation des accidents du travail et le fonds d'assurance-emploi.

La rémunération totale par employé a été calculée en divisant la rémunération ainsi que ses composantes par le nombre d'employés tiré de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada, puisque le nombre d'employés couverts dans les *Estimations du revenu du travail* n'est pas disponible. La définition du concept d'employé, tirée de l'EPA, est celle qui rejoint le plus le terme « employé » utilisé dans les *Estimations du revenu du travail*.

5.2.2 Les employés

Les employés de l'administration québécoise

Les données couvrent tous les employés de l'administration québécoise, à l'exception des officiers et agents de la Sûreté du Québec, des membres de la haute direction (sous-ministres), des hors-cadres et des personnes relevant de la catégorie « autre personnel non syndiqué²⁰ ». Elles concernent les trois sous-secteurs, soit la fonction publique, l'éducation (centres de services scolaires, commissions scolaires anglophones, collèges et cégeps) et la santé et les services sociaux. Les résultats sont disponibles pour l'ensemble des employés et par catégories d'emplois.

Le nombre d'employés a été compilé en équivalent à temps complet (ETC). Les données fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor ont été regroupées selon le statut d'emploi des employés : les employés réguliers (à temps complet et à temps partiel) et les autres employés (occasionnels et saisonniers). Les données concernant les salaires et les coûts globaux de la rémunération ont été compilées pour l'ensemble des employés sans distinction de statut, puisque, pour certains éléments de la rémunération, les coûts ne sont disponibles que pour cet ensemble.

Les catégories d'emplois utilisées dans ce rapport sont les suivantes :

- cadres ;
- professionnels ;
- enseignants ;
- infirmières bachelières ;
- infirmières ;
- infirmières auxiliaires ;
- techniciens ;
- employés de bureau et assistants-techniciens ;
- employés d'entretien et de service ;
- ouvriers ;
- agents de la paix.

L'ensemble des salariés québécois

Les données concernant le nombre total de salariés québécois couverts sont tirées de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. L'échantillon de cette enquête est représentatif de la population québécoise civile non institutionnalisée de 15 ans et plus²¹.

20. Cette catégorie inclut les médiateurs et les conciliateurs, les membres de l'Assemblée nationale, les dirigeants d'organisme, les membres de direction, les procureurs aux poursuites criminelles et pénales, les juges et le personnel de cabinet.

21. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements.

5.3 Les approches d'analyse et les mesures utilisées

Il est possible d'aborder l'analyse des mouvements de rémunération selon deux angles : les niveaux de rémunération et les taux d'augmentation. Cette étude présente les deux facettes. Les niveaux de rémunération, c'est-à-dire les moyennes de la rémunération versée, sont exprimés en dollars courants et en dollars constants. Au fil des années, les salaires moyens tiennent compte principalement des hausses provenant des révisions d'échelles ainsi que du déplacement des individus à l'intérieur des échelles salariales. Cette progression individuelle s'effectue en vertu de l'ancienneté, du mérite ou d'autres facteurs.

Les taux d'augmentation sont calculés à partir de ces niveaux. Il s'agit de la croissance de la rémunération pour une période donnée. Les taux d'augmentation calculés à partir des niveaux de rémunération en dollars courants représentent la croissance nominale, alors que ceux dérivés des niveaux de rémunération en dollars constants représentent la croissance réelle de la rémunération.

L'indice des prix à la consommation (IPC) a permis de calculer les niveaux de rémunération en termes réels (dollars constants). La division des valeurs nominales par l'IPC élimine l'effet de l'inflation ; ainsi, les niveaux réels reflètent les gains et les pertes de pouvoir d'achat des employés. Si le taux de croissance réelle est positif, les employés québécois auront donc un gain de pouvoir d'achat. À l'opposé, si le taux réel est négatif, les employés québécois auront alors subi une perte de pouvoir d'achat.

La valeur réelle de rémunération s'obtient au moyen de l'équation suivante : (rémunération nominale d'une année étudiée/IPC de l'année étudiée) x IPC de l'année de

référence. L'IPC utilisé est celui calculé pour le Québec. Pour les données portant sur l'ensemble des salariés québécois, l'année de base est 2019 (2019 = 100). Pour les données concernant l'administration québécoise, l'IPC a été calculé à partir de moyennes mensuelles, soit celles de juillet 2019 à juin 2020 (2019 – 2020 = 100). Ce choix de l'année de base pour le calcul des débours en dollars constants a été fait afin que le lecteur puisse se référer à une période récente. Cela a pour conséquence de gonfler les valeurs courantes de la rémunération durant toute la période, à l'exception de l'année de base. Le choix d'une année de base n'a aucune incidence sur les taux de croissance réelle, puisque les valeurs qui servent à les calculer sont toutes divisées par la même constante.

Le taux de croissance, tant nominale que réelle, pour une période (décennie ou 40 ans) est calculé de la façon suivante : taux en % = ((rémunération à la fin de la période – rémunération au début de la période) / rémunération au début de la période) x 100.

5.4 La comparaison des méthodologies par décennie

La méthodologie et la structure du présent rapport sont essentiellement les mêmes que celles du rapport sur la décennie 2000 à quelques différences près (voir le tableau 5.2). D'abord, le coût global a été calculé pour chaque année de la décennie. C'est la première fois dans cette série d'études que la disponibilité des données permet de couvrir chaque année de la période. Ensuite, des résultats distincts sont présentés pour les employés réguliers à temps plein et à temps partiel dans la section sur le statut d'emploi.

Tableau 5.2

Différences de méthodologie et de structure distinguant les rapports sur les décennies 1980, 1990, 2000 et 2010

Élément	Décennie 2010	Décennie 2000	Décennie 1990	Décennie 1980
Méthodologie				
Catégories d'emplois	Catégories présentées semblables à celles du rapport précédent, mais le regroupement « ensemble des employés » est différent. Les catégories « autre personnel non syndiqué » et « hors-cadres » ne font plus partie du regroupement.	Résultats distincts pour les catégories « infirmières bachelières », « techniciens » et « ouvriers ».	Résultats distincts pour la catégorie « infirmières bachelières » ; Regroupement des techniciens et du personnel de bureau ; Regroupement des ouvriers et des employés d'entretien et de service.	Infirmières bachelières et infirmières dans une même catégorie ; Regroupement des techniciens et du personnel de bureau ; Regroupement des ouvriers et des employés d'entretien et de service.
Données pour le coût global moyen de la rémunération	Données disponibles toutes les années	Données disponibles toutes les années, sauf 2000-2001	Données disponibles pour les années 1990-1991, 1995-1996 et 2009-2010	Données disponibles toutes les années, sauf 1987-1988
IPC ¹	Année de base de l'IPC = 2019-2020 pour l'administration québécoise, 2019 pour l'ensemble du Québec	Année de base de l'IPC = 2009-2010 pour l'administration québécoise, 2009 pour l'ensemble du Québec	Année de base de l'IPC = 1999-2000 pour l'administration québécoise, 1999 pour l'ensemble du Québec	Année de base de l'IPC = 1986, tant pour les données de l'administration québécoise que pour celles de l'ensemble du Québec
Structure				
Contexte économique	Section réduite et références aux publications thématiques de l'ISQ	Section similaire à celle du rapport précédent	Section bonifiée afin de dresser un portrait économique plus complet	Présentation sommaire
Rondes de négociation dans l'administration québécoise	Ajout d'une section sur les relativités salariales	Ajout d'une section sur l'équité salariale	Présentation plus détaillée	Présentation sommaire
Analyse de l'évolution de l'effectif de l'administration québécoise	Résultats distincts pour les employés réguliers à temps plein et à temps partiel dans la section sur le statut d'emploi	Évolution de l'effectif selon le statut d'emploi, la catégorie d'emplois et par tranche d'âge en lien avec l'évolution salariale	Introduction d'une nouvelle analyse sur l'évolution de l'effectif par tranche d'âge	Analyse de l'effectif par statut d'emploi et par catégorie d'emplois présentée en annexe
Éléments de rémunération	Analyses semblables à celles du rapport précédent	Analyses différentes, mais qui couvrent trois décennies	Concepts semblables à ceux du rapport précédent	Salaires et traitements pour l'ensemble du Québec comparés avec les salaires dans l'administration québécoise
Durée de la période analysée	2009-2010 à 2019-2020 et analyse sur quatre décennies	1999-2000 à 2009-2010 et analyse sur trois décennies	1990-1991 à 1999-2000 et analyse sur deux décennies	1979-1980 à 1988-1989 et analyse sur une décennie

1. Afin de réaliser une analyse sur une période de 40 ans, la période de base 2019-2020 pour l'IPC a été appliquée aux données des décennies 1980, 1990, 2000 et 2010 pour l'administration québécoise, alors que pour l'ensemble des salariés québécois, l'année 2019 a été sélectionnée.

Annexe 1

Tableau A1

Salaire moyen, en dollars courants et en dollars constants¹, par catégories d'emplois², administration québécoise³, 1979-1980 à 2019-2020

Année	Cadres ⁴		Professionnels		Enseignants		Infirmières bachelières et infirmières		Infirmières auxiliaires		
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	
	\$										
1979-1980	30 035	93 763	27 060	84 476	22 461	70 119	18 426	57 522	12 649	39 488	
1980-1981	33 137	92 604	29 660	82 887	24 736	69 127	20 267	56 638	14 194	39 666	
1981-1982	37 442	93 165	34 281	85 300	28 923	71 968	23 484	58 434	16 363	40 715	
1982-1983	37 880	86 756	35 449	81 188	30 359	69 531	24 575	56 284	18 078	41 404	
1983-1984	40 022	87 548	35 238	77 083	30 737	67 237	25 012	54 714	18 413	40 278	
1984-1985	41 964	88 659	35 928	75 907	31 777	67 137	25 801	54 511	18 966	40 070	
1985-1986	43 275	87 175	36 682	73 894	32 793	66 060	26 616	53 617	19 566	39 415	
1986-1987	45 033	86 726	38 060	73 297	34 148	65 763	27 788	53 515	20 368	39 225	
1987-1988	
1988-1989	49 146	87 587	41 302	73 608	37 307	66 488	30 976	55 205	22 298	39 739	
1989-1990	51 526	88 056	43 943	75 097	37 973	64 895	32 982	56 365	23 575	40 289	
1990-1991	54 706	87 975	46 632	74 991	40 258	64 740	35 728	57 456	25 343	40 755	
1991-1992	56 610	87 359	48 578	74 964	41 323	63 768	37 984	58 616	26 542	40 959	
1992-1993	58 862	89 273	50 463	76 535	42 784	64 889	39 585	60 037	27 720	42 042	
1993-1994	59 783	90 766	51 370	77 992	43 227	65 629	40 269	61 138	27 970	42 465	
1994-1995	60 590	92 035	52 006	78 996	43 361	65 864	40 748	61 895	28 011	42 548	
1995-1996	61 007	90 981	52 498	78 291	43 449	64 796	41 222	61 475	28 041	41 818	
1996-1997	61 006	89 542	52 978	77 759	43 528	63 889	41 906	61 508	28 209	41 404	
1997-1998	62 373	90 265	53 395	77 272	42 404	61 366	42 269	61 171	28 288	40 938	
1998-1999	64 431	92 193	54 017	77 292	44 003	62 963	42 593	60 946	28 394	40 629	
1999-2000	66 762	93 475	54 622	76 478	45 462	63 652	44 314	62 045	28 868	40 419	
2000-2001	69 336	94 490	55 640	75 825	46 993	64 041	46 571	63 466	29 463	40 152	
2001-2002	73 090	98 141	56 723	76 164	48 613	65 275	48 076	64 554	30 248	40 615	
2002-2003	73 968	96 254	57 355	74 635	49 119	63 918	48 946	63 693	30 977	40 310	
2003-2004	75 910	97 346	57 871	74 213	50 411	64 646	49 683	63 713	31 382	40 244	
2004-2005	76 284	95 686	58 218	73 025	51 258	64 295	49 730	62 378	31 491	39 500	
2005-2006	77 512	94 926	58 866	72 091	53 257	65 222	52 479	64 269	32 931	40 329	
2006-2007	79 631	96 319	60 394	73 050	54 261	65 632	54 035	65 359	34 132	41 285	
2007-2008	81 724	97 069	61 895	73 517	55 841	66 326	56 743	67 398	35 074	41 660	
2008-2009	83 797	98 210	63 103	73 957	57 326	67 186	58 358	68 396	35 974	42 162	
2009-2010	84 461	97 926	63 987	74 188	58 590	67 931	59 462	68 942	36 520	42 342	
2010-2011	85 281	96 967	64 571	73 419	59 726	67 910	60 157	68 401	37 006	42 077	
2011-2012	86 806	96 028	66 207	73 240	60 992	67 472	61 072	67 560	38 557	42 653	
2012-2013	88 428	96 572	67 413	73 622	62 351	68 093	62 150	67 873	39 240	42 853	
2013-2014	90 501	97 901	68 985	74 625	63 948	69 176	63 383	68 565	40 061	43 337	
2014-2015	93 019	99 286	70 437	75 183	65 644	70 067	64 798	69 164	40 903	43 658	
2015-2016	94 342	99 700	71 923	76 008	66 797	70 590	65 703	69 434	41 447	43 801	
2016-2017	96 167	100 951	73 449	77 102	67 850	71 225	67 044	70 380	42 207	44 307	
2017-2018	99 103	102 549	74 681	77 278	69 002	71 401	68 555	70 939	42 994	44 490	
2018-2019	101 378	103 137	75 928	77 246	70 251	71 470	70 990	72 222	44 024	44 788	
2019-2020	103 286	103 286	77 028	77 028	72 695	72 695	73 354	73 354	45 164	45 164	

Suite à la page 47

Tableau A1 (suite)

Salaire moyen, en dollars courants et en dollars constants¹, par catégories d'emplois², administration québécoise³, 1979-1980 à 2019-2020

Année	Employés de bureau ⁵ et techniciens		Personnel d'entretien et de service et ouvriers		Agents de la paix		Ensemble des employés ⁶	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹
	\$							
1979-1980	14 292	44 617	13 137	41 011	20 177	62 989	18 454	57 610
1980-1981	15 818	44 205	14 562	40 695	22 144	61 883	20 424	57 077
1981-1982	18 252	45 416	16 911	42 079	25 244	62 814	23 646	58 837
1982-1983	19 744	45 219	18 626	42 659	25 389	58 148	25 112	57 514
1983-1984	20 073	43 910	19 320	42 263	26 655	58 308	25 564	55 921
1984-1985	20 743	43 825	20 094	42 454	27 697	58 517	26 377	55 728
1985-1986	21 420	43 150	20 785	41 870	28 174	56 755	27 136	54 664
1986-1987	22 409	43 156	21 570	41 540	29 207	56 248	28 280	54 462
1987-1988
1988-1989	24 650	43 931	23 590	42 042	31 811	56 693	30 998	55 244
1989-1990	25 887	44 240	24 754	42 304	33 247	56 818	32 428	55 418
1990-1991	27 574	44 343	26 112	41 992	35 996	57 886	34 552	55 564
1991-1992	28 611	44 152	26 791	41 343	37 814	58 353	35 931	55 448
1992-1993	29 989	45 483	27 763	42 107	39 325	59 642	37 449	56 797
1993-1994	30 413	46 175	27 965	42 458	39 999	60 728	37 997	57 689
1994-1995	30 640	46 541	28 024	42 568	40 019	60 788	38 277	58 142
1995-1996	30 856	46 016	28 044	41 823	40 196	59 945	38 495	57 408
1996-1997	31 133	45 696	28 215	41 413	40 369	59 252	38 740	56 861
1997-1998	31 418	45 467	28 481	41 217	41 202	59 627	38 746	56 072
1998-1999	31 875	45 610	28 815	41 231	40 927	58 562	39 511	56 536
1999-2000	32 503	45 508	29 372	41 124	41 144	57 607	40 475	56 670
2000-2001	33 308	45 391	30 118	41 044	41 737	56 878	41 673	56 791
2001-2002	34 173	45 885	30 964	41 577	43 482	58 385	42 980	57 711
2002-2003	34 885	45 395	31 588	41 105	43 912	57 142	43 584	56 715
2003-2004	35 379	45 369	31 969	40 996	44 558	57 140	44 394	56 930
2004-2005	35 585	44 636	31 985	40 120	44 637	55 990	44 743	56 123
2005-2006	37 055	45 380	32 306	39 564	44 593	54 611	46 253	56 644
2006-2007	38 143	46 136	33 047	39 972	45 570	55 120	47 528	57 488
2007-2008	39 331	46 716	33 769	40 110	46 411	55 126	49 010	58 213
2008-2009	40 238	47 159	34 513	40 449	48 125	56 403	50 144	58 769
2009-2010	40 919	47 442	35 105	40 702	49 646	57 561	50 713	58 798
2010-2011	41 201	46 847	35 441	40 297	50 454	57 367	51 354	58 391
2011-2012	41 733	46 167	35 935	39 752	52 708	58 307	52 386	57 951
2012-2013	42 419	46 326	36 557	39 924	53 792	58 746	53 421	58 341
2013-2014	43 289	46 828	37 260	40 307	55 067	59 569	54 694	59 165
2014-2015	44 217	47 196	37 939	40 496	56 512	60 320	55 970	59 741
2015-2016	44 926	47 477	38 373	40 553	58 150	61 453	56 891	60 122
2016-2017	45 657	47 929	38 959	40 897	59 127	62 068	57 926	60 807
2017-2018	46 415	48 029	39 665	41 045	60 078	62 168	58 993	61 044
2018-2019	47 241	48 061	40 697	41 404	61 259	62 322	60 299	61 345
2019-2020	48 055	48 055	42 027	42 027	62 719	62 719	61 835	61 835

1. Obtenu en tenant compte de l'inflation. Dollars constants de 2019-2020.

2. Afin de rendre les données comparables d'une décennie à l'autre, certaines catégories d'emplois ont été regroupées.

3. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.

4. Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles pour chaque décennie ainsi que les membres des catégories « autre personnel non syndiqué » et « hors-cadres » pendant les décennies 1980 et 1990. La haute direction et les sous-ministres sont exclus.

5. Cette catégorie inclut également les assistants-techniciens.

6. L'ensemble tient compte de certaines catégories d'emplois non présentées. En 2019-2020, leur proportion était de 1,4 %.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2

Tableau A2

Coût global de la rémunération, en dollars courants et en dollars constants¹, par catégories d'emplois², administration québécoise³, 1979-1980 à 2019-2020

Année	Cadres ⁴		Professionnels		Enseignants		Infirmières bachelières et infirmières		Infirmières auxiliaires		
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	
	\$										
1979-1980	35 841	111 889	32 037	100 013	26 610	83 071	22 688	70 828	15 586	48 656	
1980-1981	39 801	111 227	35 416	98 973	30 126	84 190	25 351	70 845	17 909	50 048	
1981-1982	45 848	114 082	40 614	101 058	34 958	86 984	29 293	72 888	20 575	51 196	
1982-1983	43 396	99 389	40 727	93 276	34 996	80 151	30 163	69 082	22 233	50 920	
1983-1984	46 259	101 192	41 023	89 738	34 927	76 403	31 055	67 933	22 791	49 855	
1984-1985	48 869	103 248	42 405	89 591	36 187	76 454	32 263	68 164	23 641	49 948	
1985-1986	51 309	103 360	43 603	87 836	37 489	75 520	33 479	67 442	24 451	49 255	
1986-1987	53 359	102 760	45 128	86 909	39 330	75 743	36 269	69 848	26 083	50 231	
1987-1988	
1988-1989	58 734	104 675	48 484	86 408	43 261	77 099	40 454	72 097	28 945	51 585	
1989-1990	
1990-1991	64 926	104 410	54 899	88 285	46 860	75 357	47 703	76 713	33 491	53 858	
1991-1992	
1992-1993	
1993-1994	
1994-1995	
1995-1996	72 653	108 349	63 293	94 390	51 972	77 507	55 705	83 074	37 947	56 591	
1996-1997	
1997-1998	
1998-1999	
1999-2000	80 032	112 055	65 656	91 926	53 554	74 982	59 093	82 737	39 001	54 606	
2000-2001	
2001-2002	90 281	121 224	69 883	93 835	57 752	77 546	65 905	88 493	42 377	56 901	
2002-2003	91 176	118 646	70 375	91 578	57 469	74 784	67 601	87 968	43 801	56 998	
2003-2004	94 333	120 971	69 908	89 649	59 687	76 542	64 084	82 180	40 640	52 116	
2004-2005	95 186	119 396	70 618	88 579	60 843	76 318	64 963	81 486	40 623	50 955	
2005-2006	97 227	119 070	71 758	87 879	63 216	77 418	67 881	83 131	42 514	52 065	
2006-2007	100 201	121 199	74 103	89 632	64 245	77 708	74 158	89 699	46 590	56 353	
2007-2008	102 428	121 661	75 388	89 544	66 172	78 597	73 975	87 865	45 736	54 324	
2008-2009	104 819	122 848	76 670	89 857	68 103	79 817	76 176	89 278	47 198	55 316	
2009-2010	106 198	123 130	78 104	90 556	69 764	80 887	78 059	90 504	47 925	55 566	
2010-2011	106 859	121 502	79 003	89 829	71 165	80 917	78 708	89 493	48 408	55 041	
2011-2012	109 569	121 209	82 282	91 024	72 922	80 669	82 549	91 319	52 262	57 814	
2012-2013	110 520	120 698	83 440	91 124	74 603	81 474	84 056	91 797	53 129	58 022	
2013-2014	117 012	126 579	86 136	93 179	77 190	83 501	86 153	93 197	54 881	59 368	
2014-2015	120 988	129 140	87 820	93 737	79 243	84 581	88 093	94 029	56 190	59 976	
2015-2016	123 199	130 196	89 305	94 377	81 173	85 784	89 256	94 325	56 720	59 942	
2016-2017	125 876	132 138	91 751	96 316	82 382	86 480	91 756	96 320	58 448	61 355	
2017-2018	129 088	133 577	93 755	97 016	83 880	86 797	95 810	99 141	61 305	63 437	
2018-2019	132 286	134 582	95 712	97 373	85 632	87 118	99 933	101 667	63 687	64 792	
2019-2020	133 804	133 804	96 932	96 932	88 973	88 973	103 971	103 971	66 476	66 476	

Suite à la page 49

Tableau A2 (suite)

Salaire moyen, en dollars courants et en dollars constants¹, par catégories d'emplois², administration québécoise³, 1979-1980 à 2019-2020

Année	Employés de bureau ⁵ et techniciens		Personnel d'entretien et de service et ouvriers		Agents de la paix		Ensemble des employés ⁶	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹
	\$							
1979-1980	17 195	53 679	16 283	50 832	26 045	81 307	22 186	69 260
1980-1981	19 359	54 100	18 467	51 608	28 051	78 391	25 013	69 901
1981-1982	22 253	55 371	21 146	52 617	32 119	79 920	28 864	71 821
1982-1983	23 377	53 540	22 719	52 033	31 945	73 163	29 543	67 662
1983-1984	23 955	52 402	23 747	51 947	33 348	72 949	30 158	65 971
1984-1985	25 008	52 836	24 864	52 531	35 188	74 343	31 359	66 254
1985-1986	26 018	52 412	25 720	51 812	35 698	71 912	32 491	65 452
1986-1987	27 306	52 587	26 880	51 766	36 839	70 946	34 146	65 759
1987-1988
1988-1989	29 875	53 243	29 349	52 305	40 835	72 776	37 494	66 821
1989-1990
1990-1991	33 746	54 268	32 837	52 806	46 886	75 399	42 125	67 743
1991-1992
1992-1993
1993-1994
1994-1995
1995-1996	38 752	57 792	36 310	54 150	52 577	78 409	47 975	71 546
1996-1997
1997-1998
1998-1999
1999-2000	40 687	56 967	37 869	53 021	53 528	74 946	50 027	70 044
2000-2001
2001-2002	43 545	58 470	41 107	55 196	63 005	84 599	54 413	73 063
2002-2003	44 241	57 570	41 633	54 176	58 754	76 456	54 915	71 460
2003-2004	44 034	56 468	40 797	52 317	59 173	75 882	54 827	70 309
2004-2005	44 417	55 714	40 961	51 379	59 903	75 139	55 482	69 593
2005-2006	46 206	56 587	41 437	50 746	61 850	75 745	57 354	70 239
2006-2007	48 911	59 161	42 704	51 653	64 573	78 105	60 123	72 722
2007-2008	49 251	58 499	43 424	51 578	66 600	79 106	60 968	72 416
2008-2009	50 366	59 029	44 480	52 131	70 696	82 856	62 429	73 167
2009-2010	51 282	59 458	45 123	52 317	72 461	84 014	63 295	73 386
2010-2011	51 632	58 707	45 678	51 937	73 718	83 820	64 079	72 859
2011-2012	52 603	58 191	46 696	51 657	78 529	86 872	66 258	73 297
2012-2013	53 570	58 504	47 453	51 823	78 927	86 196	67 455	73 667
2013-2014	55 195	59 708	48 808	52 799	79 323	85 809	69 803	75 510
2014-2015	56 418	60 220	49 762	53 115	78 767	84 074	71 468	76 283
2015-2016	57 403	60 663	50 476	53 343	82 942	87 653	72 753	76 886
2016-2017	58 405	61 310	51 573	54 139	84 881	89 103	74 298	77 994
2017-2018	59 910	61 993	53 408	55 265	86 055	89 048	76 339	78 993
2018-2019	61 327	62 391	55 195	56 153	87 052	88 562	78 440	79 801
2019-2020	62 841	62 841	57 298	57 298	89 582	89 582	80 792	80 792

1. Obtenu en tenant compte de l'inflation. Dollars constants de 2019-2020.
2. Afin de rendre les données comparables d'une décennie à l'autre, certaines catégories d'emplois ont été regroupées.
3. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.
4. Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles pour chaque décennie ainsi que les membres des catégories « autre personnel non syndiqué » et « hors-cadres » pendant les décennies 1980 et 1990. La haute direction et les sous-ministres sont exclus.
5. Cette catégorie inclut également les assistants-techniciens.
6. L'ensemble tient compte de certaines catégories d'emplois non présentées. En 2019-2020, leur proportion était de 1,4 %.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 3

Tableau A3

Évolution réelle du coût moyen de la rémunération supplémentaire et des primes, administration québécoise¹, 2009-2010 à 2019-2020

Année	Rémunération supplémentaire et primes	
	\$ constants ²	% du coût global
2009-2010	3 313	4,5
2010-2011	3 206	4,4
2011-2012	3 914	5,3
2012-2013	3 735	5,1
2013-2014	3 818	5,1
2014-2015	3 818	5,0
2015-2016	3 958	5,1
2016-2017	4 146	5,3
2017-2018	4 755	6,0
2018-2019	5 075	6,4
2019-2020	5 655	7,0

1. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.

2. Obtenu en tenant compte de l'inflation. L'IPC a été calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100). Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans ce l'administration québécoise.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 4

Tableau A4

Évolution du coût moyen des avantages sociaux, administration québécoise¹, 2009-2010 à 2019-2020

Année	Avantages sociaux	
	\$ constants ²	% du coût global
2009-2010	11 275	15,4
2010-2011	11 263	15,5
2011-2012	11 432	15,6
2012-2013	11 591	15,7
2013-2014	12 526	16,6
2014-2015	12 724	16,7
2015-2016	12 806	16,7
2016-2017	13 041	16,7
2017-2018	13 194	16,7
2018-2019	13 381	16,8
2019-2020	13 302	16,5

1. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.

2. Obtenu en tenant compte de l'inflation. L'IPC a été calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100).
Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans l'administration québécoise.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 5

Tableau A5

Évolution de la rémunération, en dollars courants et en dollars constants¹, pour l'ensemble des salariés québécois², 2009-2019

Année	Salaires et traitements		Cotisations sociales de l'employeur		Rémunération totale	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹
	\$					
2009	42 897	49 819	7 231	8 398	50 128	58 217
2010	43 159	49 512	7 332	8 412	50 491	57 924
2011	44 831	49 909	7 804	8 688	52 635	58 597
2012	46 143	50 306	8 198	8 938	54 341	59 244
2013	46 754	50 596	8 658	9 369	55 412	59 965
2014	48 332	51 583	9 100	9 712	57 432	61 295
2015	48 815	51 555	9 323	9 846	58 137	61 401
2016	49 563	51 970	9 790	10 265	59 352	62 235
2017	50 512	52 422	9 690	10 057	60 202	62 479
2018	52 985	54 094	10 300	10 515	63 285	64 609
2019	55 013	55 013	10 447	10 447	65 461	65 461

1. Obtenu en tenant compte de l'inflation. Dollars constants de 2019.

2. Ensemble des travailleurs québécois de 15 ans et plus, sauf ceux qui sont indépendants, tels que les professionnels, les propriétaires d'entreprises individuelles, les agriculteurs et les militaires.

Sources : Statistique Canada, *Estimations du revenu du travail*, Tableau 36-10-0205-01, dernière mise à jour le 1^{er} mars 2022 ; *Enquête sur la population active*, Tableau 14-10-0068-01, dernière mise à jour le 7 janvier 2022. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Annexe 6

Tableau A6

Coût moyen de la rémunération supplémentaire et des primes, en dollars courants et en dollars constants¹, par catégories d'emplois, administration québécoise², 2009-2010 à 2019-2020

Année	Cadres ³		Professionnels		Enseignants		Infirmières bachelières	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹
	\$							
2009-2010	4 142	4 802	2 668	3 093	1 018	1 180	6 330	7 339
2010-2011	3 713	4 222	2 749	3 126	1 008	1 146	6 178	7 025
2011-2012	4 144	4 584	3 913	4 329	1 170	1 294	8 778	9 710
2012-2013	3 103	3 388	3 449	3 767	1 185	1 294	8 601	9 393
2013-2014	3 440	3 722	3 445	3 727	1 190	1 287	8 667	9 376
2014-2015	3 562	3 802	3 338	3 562	1 193	1 273	8 912	9 512
2015-2016	4 343	4 589	3 247	3 432	1 656	1 750	8 863	9 366
2016-2017	3 992	4 191	3 486	3 659	1 581	1 659	9 664	10 144
2017-2018	3 920	4 056	3 925	4 061	1 680	1 739	11 591	11 994
2018-2019	4 244	4 317	4 255	4 328	1 890	1 923	12 425	12 640
2019-2020	5 380	5 380	4 382	4 382	2 481	2 481	13 834	13 834
Année	Infirmières		Infirmières auxiliaires		Techniciens		Employés de bureau ⁴	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹
	\$							
2009-2010	7 312	8 478	3 464	4 017	2 752	3 191	1 853	2 148
2010-2011	7 139	8 117	3 378	3 841	2 649	3 012	1 868	2 124
2011-2012	9 298	10 286	4 956	5 483	2 850	3 153	1 992	2 204
2012-2013	9 322	10 181	4 852	5 299	2 907	3 175	2 023	2 210
2013-2014	9 316	10 077	5 188	5 612	3 010	3 257	2 132	2 307
2014-2015	9 467	10 105	5 368	5 729	3 057	3 263	2 134	2 277
2015-2016	9 433	9 969	5 203	5 498	3 055	3 228	2 290	2 420
2016-2017	10 217	10 725	5 927	6 222	3 294	3 458	2 265	2 377
2017-2018	12 189	12 613	7 627	7 893	3 712	3 841	2 732	2 827
2018-2019	13 273	13 504	8 469	8 616	4 030	4 099	2 997	3 049
2019-2020	14 663	14 663	9 750	9 750	4 513	4 513	3 610	3 610
Année	Personnel d'entretien et de service		Ouvriers		Agents de la paix		Ensemble des employés ⁵	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹
	\$							
2009-2010	2 336	2 709	5 037	5 840	9 888	11 465	2 857	3 313
2010-2011	2 396	2 725	5 476	6 226	9 936	11 297	2 820	3 206
2011-2012	2 602	2 878	5 858	6 480	12 032	13 310	3 538	3 914
2012-2013	2 526	2 759	5 830	6 367	11 240	12 275	3 420	3 735
2013-2014	2 656	2 873	5 836	6 314	10 099	10 925	3 530	3 818
2014-2015	2 731	2 915	5 744	6 131	9 415	10 049	3 577	3 818
2015-2016	2 857	3 019	6 002	6 343	11 360	12 005	3 745	3 958
2016-2017	2 995	3 144	7 582	7 959	12 230	12 839	3 950	4 146
2017-2018	3 855	3 989	8 173	8 457	12 018	12 436	4 595	4 755
2018-2019	4 166	4 238	8 950	9 105	11 480	11 679	4 988	5 075
2019-2020	4 816	4 816	8 482	8 482	12 044	12 044	5 655	5 655

1. Obtenu en tenant compte de l'inflation. Dollars constants de 2019-2020.

2. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.

3. Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles pour chaque décennie ainsi que les membres des catégories « autre personnel non syndiqué » et « hors-cadres » pendant les décennies 1980 et 1990. La haute direction et les sous-ministres sont exclus.

4. Cette catégorie inclut également les assistants-techniciens.

5. L'ensemble tient compte de certaines catégories d'emplois non présentées. En 2019-2020, leur proportion était de 1,4 %.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 7

Tableau A7

Coût moyen des avantages sociaux, en dollars courants et en dollars constants¹, par catégorie d'emplois, administration québécoise², 2009-2010 à 2019-2020

Année	Cadres ³		Professionnels		Enseignants		Infirmières bachelières	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹
\$								
2009-2010	17 596	20 401	11 450	13 275	10 157	11 776	12 469	14 457
2010-2011	17 866	20 314	11 683	13 283	10 431	11 861	12 621	14 351
2011-2012	18 620	20 598	12 162	13 454	10 760	11 903	13 285	14 696
2012-2013	18 989	20 738	12 577	13 736	11 068	12 087	13 771	15 039
2013-2014	23 070	24 957	13 707	14 828	12 053	13 038	14 704	15 906
2014-2015	24 408	26 052	14 045	14 992	12 406	13 241	14 988	15 998
2015-2016	24 514	25 907	14 135	14 938	12 721	13 444	15 264	16 131
2016-2017	25 717	26 997	14 817	15 554	12 951	13 596	15 633	16 411
2017-2018	26 065	26 972	15 149	15 676	13 198	13 657	16 229	16 793
2018-2019	26 665	27 127	15 529	15 798	13 491	13 725	16 848	17 141
2019-2020	25 138	25 138	15 521	15 521	13 796	13 796	17 057	17 057
Année	Infirmières		Infirmières auxiliaires		Techniciens		Employés de bureau ⁴	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹
\$								
2009-2010	11 195	12 979	7 942	9 208	9 178	10 642	7 135	8 272
2010-2011	11 293	12 841	8 024	9 123	9 313	10 589	7 215	8 203
2011-2012	11 882	13 145	8 749	9 679	9 644	10 668	7 477	8 272
2012-2013	12 335	13 471	9 038	9 870	9 923	10 837	7 666	8 372
2013-2014	13 111	14 183	9 632	10 419	10 663	11 535	8 218	8 890
2014-2015	13 433	14 338	9 920	10 589	10 998	11 739	8 438	9 007
2015-2016	13 723	14 502	10 070	10 642	11 223	11 861	8 588	9 076
2016-2017	14 042	14 741	10 313	10 826	11 460	12 030	8 693	9 125
2017-2018	14 587	15 095	10 683	11 055	11 746	12 155	8 982	9 294
2018-2019	15 367	15 633	11 193	11 387	12 087	12 297	9 248	9 409
2019-2020	15 671	15 671	11 562	11 562	12 190	12 190	9 420	9 420
Année	Personnel d'entretien et de service		Ouvriers		Agents de la paix		Ensemble des employés ⁵	
	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹	Courants	Constants ¹
\$								
2009-2010	7 203	8 351	7 878	9 133	12 927	14 988	9 724	11 275
2010-2011	7 300	8 301	8 023	9 122	13 329	15 156	9 905	11 263
2011-2012	7 618	8 428	8 218	9 092	13 789	15 254	10 334	11 432
2012-2013	7 820	8 540	8 399	9 173	13 896	15 176	10 614	11 591
2013-2014	8 344	9 027	9 006	9 742	14 157	15 315	11 579	12 526
2014-2015	8 583	9 161	9 188	9 807	12 840	13 705	11 921	12 724
2015-2016	8 724	9 220	9 330	9 860	13 433	14 196	12 117	12 806
2016-2017	8 874	9 315	9 683	10 165	13 523	14 196	12 423	13 041
2017-2018	9 188	9 508	9 939	10 284	13 959	14 444	12 751	13 194
2018-2019	9 564	9 730	10 264	10 442	14 313	14 561	13 153	13 381
2019-2020	9 888	9 888	10 391	10 391	14 819	14 819	13 302	13 302

1. Obtenu en tenant compte de l'inflation. Dollars constants de 2019-2020.

2. Inclut la fonction publique québécoise et les réseaux publics de l'éducation, et de la santé et des services sociaux.

3. Cette catégorie inclut également les directeurs d'écoles pour chaque décennie ainsi que les membres des catégories « autre personnel non syndiqué » et « hors-cadres » pendant les décennies 1980 et 1990. La haute direction et les sous-ministres sont exclus.

4. Cette catégorie inclut également les assistants-techniciens.

5. L'ensemble tient compte de certaines catégories d'emplois non présentées. En 2019-2020, leur proportion était de 1,4 %.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 8

Tableau A8

L'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC), Québec, décennies 1980, 1990, 2000 et 2010

Ensemble du Québec		Administration québécoise	
Année	IPC ¹	Année	IPC ²
	2019 = 100		2019-2020 = 100
1979	30,8	1979-1980	32,0
1980	33,9	1980-1981	35,8
1981	38,1	1981-1982	40,2
1982	42,5	1982-1983	43,7
1983	44,9	1983-1984	45,7
1984	46,7	1984-1985	47,3
1985	48,7	1985-1986	49,6
1986	51,1	1986-1987	51,9
1987	53,3	1987-1988	54,0
1988	55,3	1988-1989	56,1
1989	57,6	1989-1990	58,5
1990	60,1	1990-1991	62,2
1991	64,5	1991-1992	64,8
1992	65,8	1992-1993	65,9
1993	66,6	1993-1994	65,9
1994	65,8	1994-1995	65,8
1995	66,9	1995-1996	67,1
1996	68,0	1996-1997	68,1
1997	68,9	1997-1998	69,1
1998	69,9	1998-1999	69,9
1999	71,0	1999-2000	71,4
2000	72,7	2000-2001	73,4
2001	74,4	2001-2002	74,5
2002	75,9	2002-2003	76,8
2003	77,8	2003-2004	78,0
2004	79,3	2004-2005	79,7
2005	81,2	2005-2006	81,7
2006	82,5	2006-2007	82,7
2007	83,8	2007-2008	84,2
2008	85,6	2008-2009	85,3
2009	86,1	2009-2010	86,2
2010	87,2	2010-2011	87,9
2011	89,8	2011-2012	90,4
2012	91,7	2012-2013	91,6
2013	92,4	2013-2014	92,4
2014	93,7	2014-2015	93,7
2015	94,7	2015-2016	94,6
2016	95,4	2016-2017	95,3
2017	96,4	2017-2018	96,6
2018	97,9	2018-2019	98,3
2019	100,0	2019-2020	100,0

1. L'IPC utilisé est celui calculé pour le Québec. L'année de base est 2019 (2019 = 100).

2. Pour les données concernant l'administration québécoise, l'IPC a été calculé à partir des moyennes mensuelles du mois de juillet au mois de juin (2019-2020 = 100). Ce choix a été déterminé par la période de référence des données sur la rémunération dans ce secteur.

Source : Statistique Canada. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Cette étude porte sur l'évolution de la rémunération des salariés de l'administration québécoise durant la décennie 2010. La rémunération consentie dans l'administration québécoise étant à la base de la comparaison effectuée annuellement par l'ISQ, les données sur l'évolution du pouvoir d'achat viennent compléter l'information mise à la disposition des parties patronale et syndicale de ce secteur. Le rapport fait suite au document déjà diffusé sur l'évolution du pouvoir d'achat des employés de l'administration québécoise durant la décennie 2000.

L'étude présente l'évolution du salaire et celle du coût global de la rémunération et de ses autres composantes pour l'ensemble des employés de l'administration québécoise et chacune des catégories d'emplois entre 2009-2010 et 2019-2020. On y décrit également l'évolution de la rémunération de l'ensemble des salariés québécois afin de la mettre en relation avec celle observée dans l'administration québécoise. Le rapport présente également les principaux enjeux entourant les négociations des conventions collectives dans l'administration québécoise durant la décennie 2010.

Grâce à ce rapport, tant les syndicats, les employeurs et les autres acteurs du marché du travail que le public en général auront accès à un portrait fidèle de l'évolution de la rémunération dans l'administration québécoise.

« L'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes. L'Institut constitue le lieu privilégié de production et de diffusion de l'information statistique pour les ministères et organismes du gouvernement, sauf à l'égard d'une telle information que ceux-ci produisent à des fins administratives. Il est le responsable de la réalisation de toutes les enquêtes statistiques d'intérêt général. »

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

« La statistique au service de la société : la référence au Québec »

statistique.quebec.ca