

COLLECTION
**le travail et la
rémunération**

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

État et évolution comparés

1999

Faits saillants



COMPARAISON DE L'ISQ ET MARCHÉ DU TRAVAIL

- ❑ Le rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* de l'ISQ porte sur la comparaison de la rémunération globale des salariés syndiqués de l'administration québécoise avec celle des autres salariés du marché du travail québécois.
- ❑ L'administration québécoise comprend les employés de la fonction publique ainsi que ceux des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux.
- ❑ Les autres salariés québécois sont employés dans le secteur privé, dans les administrations fédérale et municipale, dans les universités et dans les entreprises à caractère public des trois paliers de gouvernement au Québec.
- ❑ Ils peuvent être syndiqués ou non syndiqués. La comparaison est également effectuée selon le facteur de la syndicalisation.
- ❑ La rémunération globale comprend trois composantes principales : les salaires, les avantages sociaux et les heures de travail. Ces dernières sont obtenues en déduisant les heures chômées payées du

nombre d'heures régulières. La rémunération variable n'est pas comprise dans le calcul de la rémunération globale.

- ❑ Les résultats de la rémunération globale sont obtenus à partir de la méthode des déboursés qui fournit les coûts de l'employeur pour une année donnée.
- ❑ La comparaison est effectuée à partir des salaires de 1999 et porte sur les établissements de 200 employés et plus. Dans le cas des municipalités, elle considère celles de 25 000 habitants et plus qui comptent généralement 200 employés et plus.
- ❑ L'examen de 62 emplois repères répartis dans les quatre catégories d'emplois permet de prendre en compte près d'un salarié de l'administration québécoise sur cinq. Une part importante des autres salariés de l'administration québécoise occupent des emplois n'ayant pas de point de comparaison directe sur le marché du travail québécois comme les infirmières et les enseignants.

Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de comparaison

Administration québécoise

- Fonction publique
 - Ministères
 - Organismes gouvernementaux³
 - Fonds spéciaux
- Éducation
 - Commissions scolaires
 - Cégeps
- Santé et services sociaux
 - Régies régionales de la santé et des services sociaux
 - Centres hospitaliers
 - Centres d'hébergement (CHSLD)
 - Centres de réadaptation
 - Centres locaux de services communautaires
 - Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse

Autres salariés québécois¹

Secteur privé²

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

Secteur « autre public »

- Entreprises provinciales (sociétés d'État et autres)
- Administration fédérale au Québec
- Entreprises fédérales au Québec
- Universités
- Administrations municipales⁴
- Entreprises locales

1. Pour la comparaison, la rémunération des autres salariés québécois est également analysée selon que les salariés sont syndiqués ou non.
2. Sont exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.
3. Ne comprend pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.
4. Comprend les communautés urbaines.

SALAIRE : RETARD DE L'ADMINISTRATION QUÉBÉCOISE FACE À TOUS LES SECTEURS

- ❑ Le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 9,3 % par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois.
- ❑ L'administration québécoise connaît un retard de 10,8 % vis-à-vis du secteur privé et de 7,9 % face au secteur « autre public ».
- ❑ Les retards salariaux les plus importants sont constatés par rapport aux municipalités de 25 000 habitants et plus (- 18,5 %) et aux salariés syndiqués du secteur privé (- 18,2 %).

RÉMUNÉRATION GLOBALE : RETARD VIS-À-VIS DE PLUSIEURS SECTEURS

- ❑ L'administration québécoise affiche un retard de 6,1 % face à l'ensemble des autres salariés québécois pour la rémunération globale. Un retard est également noté par rapport au secteur « autre public » et à ses composantes alors que la parité est observée avec le secteur privé.
- ❑ Les employés de l'administration québécoise sont en retard face aux syndiqués de l'ensemble du marché du travail (- 11,3 %); c'est aussi le cas vis-à-vis des syndiqués du secteur privé (- 13,4 %).
- ❑ Les comparaisons de rémunération globale avec les salariés non syndiqués sont les seules pour lesquelles une avance de l'administration québécoise est constatée.

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

	Salaire	Rémunération globale
Autres salariés québécois	- 9,3	- 6,1
Autres salariés québécois syndiqués	- 11,5	- 11,3
Autres salariés québécois non syndiqués	- 3,7	4,9
Privé	- 10,8	=
Privé syndiqué	- 18,2	- 13,4
Privé non syndiqué	- 3,4	6,5
« Autre public »	- 7,9	- 11,6
Administration municipale	- 18,5	- 29,4
Universitaire	- 1,2	- 3,5
Administration fédérale	- 2,2	- 1,4

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

COMPARAISON SELON LES EMPLOIS ET LES CATÉGORIES

NOMBREUX EMPLOIS EN RETARD DANS L'ADMINISTRATION QUÉBÉCOISE

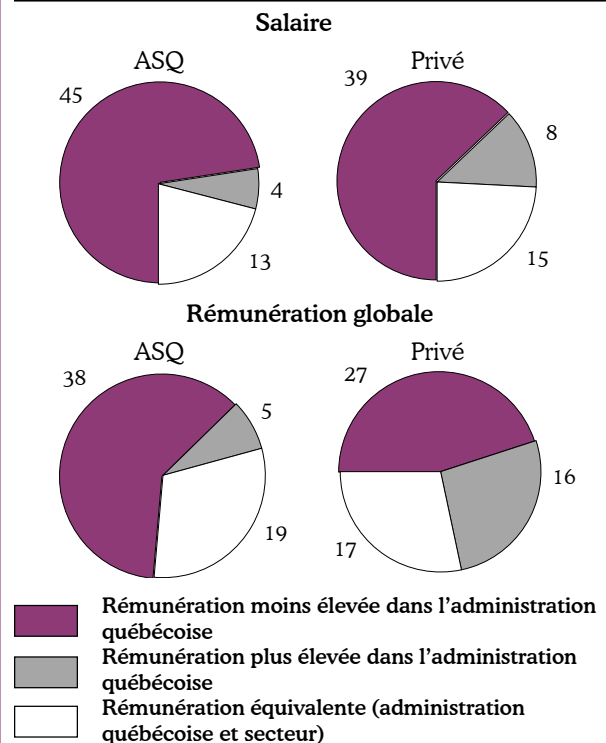
- Environ les trois quarts des emplois et des effectifs affichent un retard salarial de l'administration québécoise face aux autres salariés québécois. Dans la comparaison avec le secteur privé, ces proportions sont légèrement moins élevées.
- Pour ce qui est de la rémunération globale, plus de 60 % des emplois montrent un retard de l'administration québécoise vis-à-vis de l'ensemble des autres salariés québécois.
- Un peu moins que la moitié des emplois de l'administration québécoise affichent un retard de la rémunération globale par rapport au secteur privé. Les autres emplois se répartissent presque également dans les statuts d'avance et de parité.

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

	ASQ		Privé	
	Salaire	Rémun. globale	Salaire	Rémun. globale
Professionnels	=	3,6	=	10,8
Techniciens	- 10,7	- 4,1	- 11,0	=
Employés de bureau	- 12,2	- 9,8	- 15,4	- 6,2
Employés d'entretien et service	- 11,6	=	- 12,9	=

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

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



CATÉGORIES D'EMPLOIS : RETARDS FRÉQUENTS

- Les catégories des techniciens, des employés de bureau et des employés d'entretien et service de l'administration québécoise montrent un retard salarial par rapport aux autres salariés québécois et à ceux du secteur privé. Les professionnels sont à parité avec ces deux secteurs sur le plan des salaires.
- Pour la rémunération globale, la catégorie des professionnels est la seule qui affiche une avance de l'administration québécoise face aux autres salariés québécois et au secteur privé. Les autres catégories montrent un retard de l'administration québécoise ou la parité des deux secteurs.

ÉCHELLES SALARIALES

MAXIMUMS NORMAUX DE L'ADMINISTRATION QUÉBÉCOISE EN RETARD SUR CEUX DE L'ENSEMBLE DES SECTEURS

- ❑ Pour les trois catégories d'emplois considérées, les maximums normaux des échelles salariales de l'administration québécoise sont moins élevés que ceux de l'ensemble des autres salariés québécois; cela révèle un potentiel salarial inférieur.
- ❑ Dans la comparaison avec les autres salariés québécois, les retards des maximums normaux varient de 8 % à 17,4 % selon les catégories d'emplois; ils vont de 8,2 % à 23,7 % face au secteur privé.
- ❑ Les maximums normaux de l'administration québécoise sont aussi en retard vis-à-vis de tous les autres secteurs de comparaison pour les trois catégories considérées.
- ❑ Les salariés de l'administration québécoise occupent généralement une position plus avancée dans leur échelle salariale. C'est pourquoi l'administration québécoise montre la plupart du temps une meilleure situation dans la comparaison des salaires que dans celle des maximums.
- ❑ Près de la moitié des salariés du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient de maximums au mérite; cette proportion s'élève à 70 % chez les professionnels. Dans les autres secteurs, ce pourcentage est généralement moins élevé.
- ❑ Les salariés de l'administration québécoise ne sont pas rémunérés selon des échelles salariales avec des maximums au mérite.

Comparaison des échelles salariales

	Administration québécoise		Autres salariés québécois			Secteur privé		
	Maximum normal ¹	Position dans l'échelle	Maximum normal	Écart des maximums normaux	Position dans l'échelle	Maximum normal	Écart des maximums normaux	Position dans l'échelle
	\$	%	\$	%	%	\$	%	%
Professionnels	58 405	86,1	63 060	- 8,0	67,1	63 178	- 8,2	66,1
Techniciens	40 071	92,4	45 584	- 13,8	77,1	47 375	- 18,2	69,7
Employés de bureau	28 676	97,7	33 656	- 17,4	83,2	35 460	- 23,7	79,3

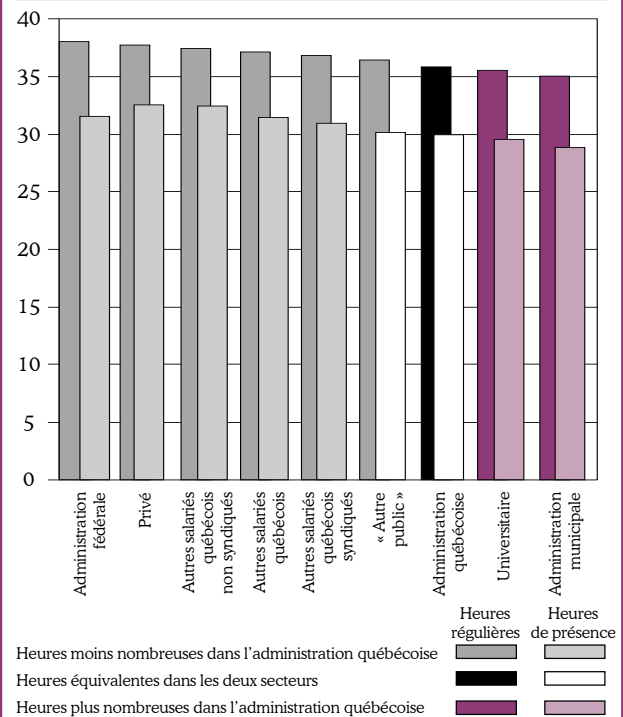
1. Les maximums normaux correspondent à la moyenne de ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison des échelles.

HEURES DE TRAVAIL

HEURES DE TRAVAIL MOINS NOMBREUSES DANS L'ADMINISTRATION QUÉBÉCOISE

- ❑ Les salariés de l'administration québécoise ont une semaine régulière de travail plus courte que celle des employés des secteurs de comparaison à l'exception de l'administration municipale et du secteur universitaire.
- ❑ C'est dans l'administration fédérale que les heures régulières sont les plus nombreuses alors que la semaine la plus courte est dans l'administration municipale.
- ❑ Dans l'administration québécoise, le nombre d'heures de présence au travail est moindre que celui de cinq secteurs comparés. La parité est observée entre l'administration québécoise et le secteur « autre public ».
- ❑ Les heures de présence au travail les plus nombreuses se retrouvent dans le secteur privé suivi de près par les autres salariés québécois non syndiqués.

Heures hebdomadaires de travail



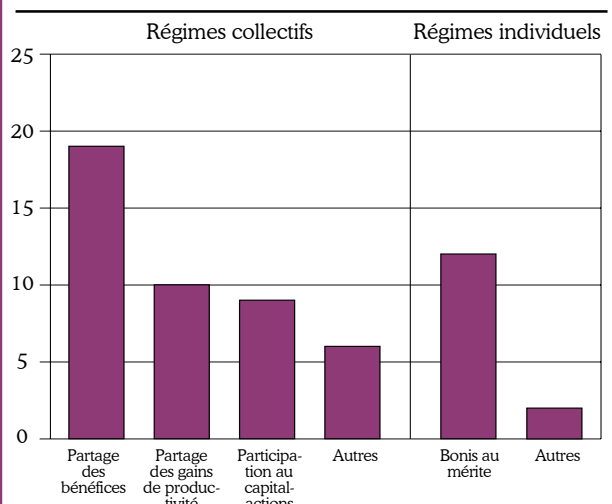
RÉMUNÉRATION VARIABLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

DEUX ÉTABLISSEMENTS SUR CINQ OFFRENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

- ❑ La proportion d'établissements du secteur privé offrant au moins un régime de rémunération variable s'établit à 42 % lorsque toutes les catégories d'emplois sont considérées. Près de 80 % de ces établissements offrent un seul programme, les autres disposant de plus d'un régime.
- ❑ Chez les professionnels et les employés de bureau, les proportions d'établissements ayant de la rémunération variable atteignent respectivement 38 % et 34 %. Ces proportions sont plus importantes que celles rencontrées pour les techniciens (26 %) et les employés d'entretien et service (23 %).
- ❑ Les régimes collectifs sont de loin les plus répandus. Le plus courant parmi les établissements est le partage des bénéfices (19 %) suivi du partage des gains de productivité (10 %) et des régimes de participation au capital-actions (9 %).

- ❑ Parmi les régimes individuels, le plus fréquent est celui des bonis au mérite (12 %).

Taux de présence des régimes collectifs et individuels de rémunération variable, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteur privé (en %)



ÉVOLUTION DE LA COMPARAISON

SITUATION DE L'ADMINISTRATION QUÉBÉCOISE : AFFAIBLISSEMENT ENTRE 1998 ET 1999

- ❑ La situation comparative de l'administration québécoise présente un affaiblissement généralisé face à tous les secteurs entre 1998 et 1999. Cette situation est constatée tant pour le salaire que pour la rémunération globale.
- ❑ Le recul le plus important est noté vis-à-vis de l'administration fédérale alors que le moins marqué s'observe dans la comparaison avec l'administration municipale. Ces constats sont valables à la fois sur le plan salarial et de la rémunération globale.
- ❑ Pour l'ensemble de la période, soit de 1990 à 1999, un affaiblissement est constaté face à tous les secteurs.
- ❑ Entre 1990 et 1999, le recul salarial le plus important est observé par rapport au secteur privé (- 10,7 points de pourcentage). Pour la rémunération globale, les affaiblissements les plus marqués sont notés face au secteur privé (- 9,8 points de pourcentage) et à l'administration fédérale (- 9,4).

Différence entre les écarts de rémunération selon les diverses périodes (en points de %)

Secteurs	Salaire			Rémunération globale		
	1990-1998	1998-1999	1990-1999	1990-1998	1998-1999	1990-1999
Autres salariés québécois	- 5,9	- 2,1	- 8,0	- 7,0	- 1,9	- 8,9
Privé	- 8,4	- 2,3	- 10,7	- 7,7	- 2,1	- 9,8
« Autre public »	- 2,0	- 2,2	- 4,2	- 3,9	- 1,9	- 5,9
Administration municipale	- 4,6	- 0,3	- 4,9	- 3,5	- 0,4	- 3,9
Universitaire	- 2,2	- 1,9	- 4,1	- 3,2	- 2,0	- 5,2
Administration fédérale	0,7	- 8,2	- 7,4	- 1,2	- 8,2	- 9,4
Autres salariés québécois syndiqués	- 5,0	- 2,7	- 7,7	- 5,7	- 2,6	- 8,3
Autres salariés québécois non syndiqués	- 5,0	- 1,9	- 6,9	- 4,4	- 1,5	- 5,9

- Indique un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise
- Indique une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise

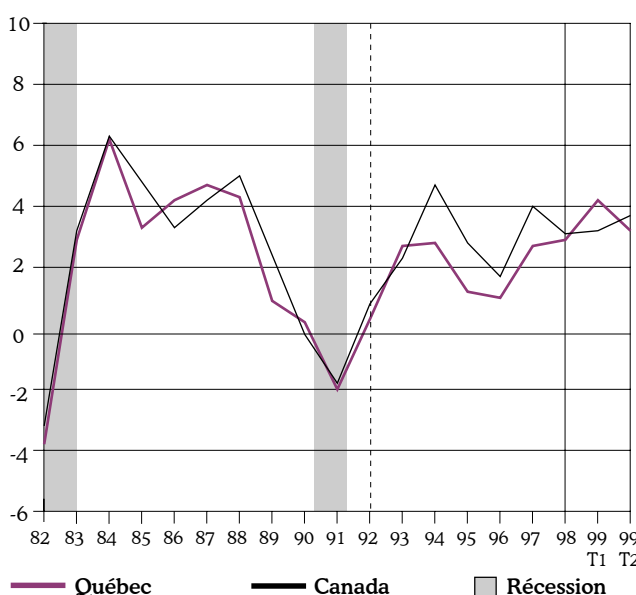
ACCÉLÉRATION DE LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE

- ❑ Au premier semestre de 1999, le produit intérieur brut (PIB) du Québec augmente de 3,7 %, un rythme supérieur à celui de 1998 (2,9 %). La demande intérieure et le commerce extérieur contribuent à cette accélération de la croissance économique.
- ❑ Les investissements des entreprises augmentent fortement aux deux premiers trimestres de 1999 (13,2 % et 12,6 % respectivement).
- ❑ Les répercussions de la crise asiatique moindres que prévu ainsi que la vigueur de l'économie américaine ont permis à l'économie québécoise d'accélérer au lieu de ralentir.
- ❑ Selon les prévisionnistes, la croissance économique devrait se poursuivre en l'an 2000, mais à un rythme moindre.

LES INVESTISSEMENTS DES ENTREPRISES ET LE COMMERCE EXTÉRIEUR MÈNENT LA CROISSANCE

- ❑ Les investissements constituent un élément important de la croissance du PIB québécois en 1999. Au premier semestre, ils s'accroissent de 11,5 %. L'augmentation provient surtout des investissements des entreprises en machines et matériel (20,4 %). Selon les analystes, la croissance des investissements devrait se poursuivre à un rythme moindre l'an prochain.
- ❑ La situation du commerce extérieur s'améliore en 1999 avec une accélération des exportations et des importations. Cette croissance s'explique, entre autres, par le taux de change favorable aux exportations et la forte poussée des investissements.
- ❑ Les dépenses publiques augmentent légèrement en 1999, contribuant ainsi à la croissance de l'économie.
- ❑ En 1998 et 1999, la croissance des dépenses de consommation ralentit par rapport à 1997 (2,9 %). Elles augmentent de 2,2 % en 1998 et de 2 % au premier semestre de 1999. Compte tenu de la progression de l'emploi et des baisses d'impôt annoncées, une légère accélération de la croissance de la consommation est attendue l'an prochain.

Croissance réelle du PIB¹, au Québec et au Canada, de 1982 à 1999² (en %)



1. Au prix du marché, base 1986 pour la période 1982 à 1992 et base 1992 pour la période de 1993 à 1999.
2. Taux de croissance exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente.

Dépenses des divers agents économiques au Québec, pour 1998 et 1999 et prévisions pour 1999 et 2000¹ (en %)

	1998	1999 T1	1999 T2	Prévisions
Consommation	2,2	2,6	1,4	1999 : 2,0 à 2,4 2000 : 2,4 à 2,5
Investissements privés et publics	6,6	11,5	11,5	1999 : 8,3 2000 : 6,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	0,0	0,6	0,5	1999 : 1,4 à 2,2 2000 : 1,7 à 3,2
Exportations	3,2	8,1	4,1	..
Importations	1,3	3,8	4,0	..

1. Taux de croissance réelle calculé par rapport à la même période de l'année précédente.
- .. Données non disponibles.

INDICATEURS MONÉTAIRES : PRÉVISIONS À LA HAUSSE

- La croissance de l'IPC au Québec se situe à 1,4 % en 1998 ainsi que pour les neuf premiers mois de 1999. La tendance en 1999 est cependant à la hausse, le taux atteignant 2,4 % en septembre. Cette hausse est surtout due aux coûts de l'énergie. Pour l'an 2000, les analystes prévoient une légère augmentation du taux d'inflation.
- Après avoir atteint un niveau historiquement bas en 1997, les taux d'intérêt à court terme montent jusqu'au troisième trimestre de 1998. Les taux redescendent au quatrième trimestre de 1998 et se maintiennent autour de 4,7 % en 1999.
- La fin de la crise asiatique entraîne une remontée de la demande et du prix des matières premières, ce qui donne du tonus au dollar canadien et permet un certain assouplissement de la politique monétaire. Le dollar canadien se maintient ainsi autour de 67 cents américains en 1999.

- Pour l'an 2000, les analystes s'attendent à une légère hausse du huard et des taux d'intérêt.

Indicateurs monétaires du Québec, en 1998, 1999 et prévisions pour 1999 et 2000

	1998	1999 T1	1999 T2	1999 T3	Prévisions
IPC (en %) ¹	1,4	0,7	1,3	2,0	1999 : 1,4 à 1,7 2000 : 1,7 à 2,0
Taux d'intérêt (en %, bons du trésor à trois mois)	4,7	4,8	4,5	4,7	1999 : 4,7 à 4,9 2000 : 4,9 à 5,2
Taux de change (huard en cents américains)	67,4	66,2	67,9	67,3	1999 : 67,3 à 69,0 2000 : 68,9 à 74,5

1. Taux de croissance calculé par rapport à la même période de l'année précédente (1992 = 100).

MARCHÉ DU TRAVAIL

RYTHME SOUTENU DE CRÉATION D'EMPLOIS ET TAUX DE CHÔMAGE EN BAISSÉ

- L'emploi progresse à un rythme soutenu en 1998 et 1999. Après avoir augmenté de 1,5 % en 1997, il s'accroît en 1998 (2,1 %) ainsi que pour les trois premiers trimestres de 1999.
- La création d'emplois se fait surtout dans les emplois à temps plein en 1999; ces derniers augmentent de 3,2 % tandis que ceux à temps partiel diminuent de 3 %.
- Le taux de chômage continue de diminuer, passant de 11,4 % en 1997 à 10,4 % en 1998 et à 9,8 % pour les neuf premiers mois de 1999. En septembre 1999, il se situe à 9 %, son plus bas niveau en 10 ans.
- Le rapport emploi/population progresse de nouveau; il passe de 55,8 % en 1998 à 56,3 % pour les trois premiers trimestres de 1999. Si cette tendance se poursuit, ce sera son plus haut niveau depuis 1990 (58 %).

- Les analystes prévoient que la situation du marché du travail continuera son amélioration en l'an 2000.

Marché du travail au Québec, en 1998, 1999 et prévisions pour 1999 et 2000 (en %)

	1998	1999 T1	1999 T2	1999 T3	Prévisions
Emploi ¹	2,1	2,7	1,9	2,1	1999 : 1,6 à 2,0 2000 : 0,9 à 1,8
Population active ¹	0,9	1,8	1,2	0,9	..
Taux de chômage	10,4	9,9	10,0	9,4	1999 : 9,5 à 9,8 2000 : 9,1 à 9,6
Rapport emploi/population ²	55,8	56,3	56,0	56,5	..

- Taux de croissance calculé par rapport à la même période de l'année précédente.
 - Nombre de personnes en emploi par rapport à la population de 15 ans et plus.
- .. Données non disponibles.

GAIN DE POUVOIR D'ACHAT POUR LA MAJORITÉ DES SYNDIQUÉS

- ❑ Les conventions collectives de l'administration québécoise sont arrivées à échéance le 30 juin 1998. Les négociations en vue de les renouveler sont en cours.
- ❑ Les salariés syndiqués québécois autres que ceux de l'administration québécoise bénéficient d'augmentations aux échelles salariales leur assurant un gain de pouvoir d'achat de 0,5 % en 1999.
- ❑ À l'exception des salariés du secteur universitaire, les salariés de tous les autres secteurs étudiés connaissent un gain de pouvoir d'achat cette année. Les gains vont de 0,3 % pour les salariés du secteur municipal à 1,6 % pour ceux du secteur fédéral.

Croissance salariale en vigueur en 1999 pour les salariés québécois syndiqués¹ (en %)

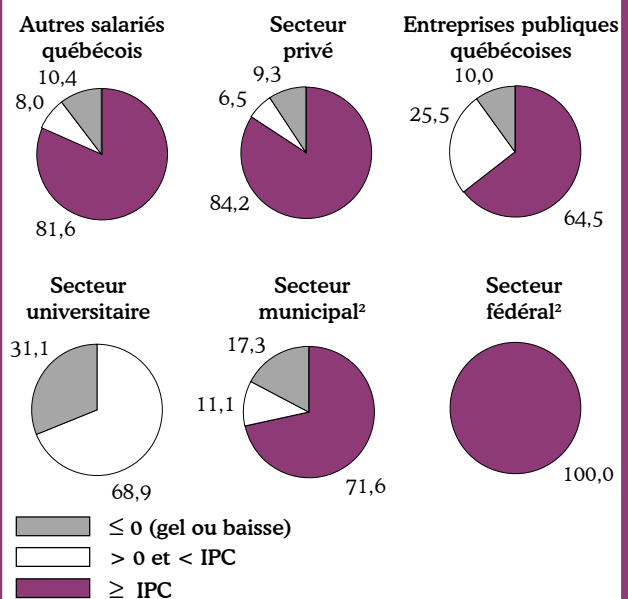
	Nominale	Réelle
Autres salariés québécois	1,9	0,5
Privé	1,9	0,5
Entreprises publiques québécoises	2,2	0,8
Universitaire	0,8	- 0,6
Municipal²	1,7	0,3
Fédéral²	3,0	1,6

1. Données préliminaires : trois premiers trimestres de 1999.
2. Les secteurs municipal et fédéral comprennent les administrations et les entreprises.

AUGMENTATIONS SALARIALES SOUVENT SUPÉRIEURES À L'IPC

- ❑ Près de 82 % des autres salariés québécois syndiqués profitent d'augmentations salariales supérieures à l'IPC.
- ❑ Tous les salariés du secteur fédéral connaissent un gain de pouvoir d'achat alors qu'aucun du secteur universitaire n'en bénéficie.
- ❑ Environ 84 % des salariés syndiqués du secteur privé, près de 72 % de ceux du secteur municipal et près des deux tiers de ceux des entreprises publiques québécoises obtiennent des augmentations supérieures au taux d'inflation.
- ❑ Les gels ou baisses touchent environ 10 % des autres salariés québécois syndiqués en 1999. Cette proportion est inférieure à celle de 26,8 % observée en 1998.

Distribution des salariés syndiqués québécois selon la croissance salariale en vigueur en 1999¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au troisième trimestre de 1999.
2. Les secteurs municipal et fédéral comprennent les administrations et les entreprises.

ENTENTES NOUVELLEMENT SIGNÉES À LA HAUSSE

- ❑ Les dernières ententes signées donnent une indication de l'évolution salariale à venir. Leur nombre pour les trois premiers trimestres de 1999 est moins élevé qu'en 1998.
- ❑ L'ensemble des salariés couverts par les conventions collectives signées au cours des trois premiers trimestres de 1999 bénéficient d'une augmentation annuelle moyenne de 2,5 % pour la durée de leur convention. Cette hausse est plus forte qu'en 1998 alors que la croissance moyenne était de 1,9 %.
- ❑ Les augmentations sont plus importantes pour 1999 que pour 1998 dans tous les secteurs où des ententes ont été conclues, à l'exception du secteur privé où le taux est le même pour les deux années (2,2 %).
- ❑ La plupart des salariés syndiqués québécois couverts par les ententes signées en 1999 (95 %) reçoivent des augmentations de salaire égales ou supérieures à 1,5 %; cette proportion est plus élevée que celle observée en 1998 (70 %).

1999 ET 2000 : PERSPECTIVES SIMILAIRES

- ❑ Les salariés québécois autres que ceux de l'administration québécoise obtiendraient, dans l'ensemble, des augmentations moyennes à leurs échelles salariales de 2,1 % en 1999 et de 2 % en 2000 selon les perspectives salariales établies par l'ISQ.
- ❑ Pour les autres salariés québécois syndiqués, les hausses seraient de 1,9 % en 1999 et de 1,8 % en 2000.
- ❑ En 1999, les salariés de la plupart des secteurs bénéficieraient d'augmentations supérieures à l'IPC.
- ❑ Compte tenu des prévisions d'inflation, l'ensemble des autres salariés québécois devraient obtenir un faible gain de pouvoir d'achat en l'an 2000.

Perspectives salariales pour 1999 et 2000¹
(en %)

	1999	2000
Autres salariés québécois	2,1	2,0
Autres salariés québécois syndiqués	1,9	1,8
Privé	1,9	1,9
Entreprises publiques québécoises	2,2	1,9
Universitaire	0,8	.. ²
Municipal	1,7	0,9
Fédéral	3,0	.. ²
Non-syndiqués (privé)	1,9 à 2,4	2,0 à 2,3

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.
2. Les données disponibles ne permettent pas d'établir une perspective salariale.

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

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

Loi de l'Institut de la statistique du Québec (L.Q. 1998, chap. 44) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

Ce rapport présente les constats de l'ISQ sur la rémunération des salariés. La première partie compare les salaires, les avantages sociaux et la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, municipal, universitaire et fédéral). De plus, elle fait le point sur l'évolution des écarts de rémunération des dernières années. La deuxième partie présente les tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Elle fait le point sur le pouvoir d'achat des travailleurs et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, elle rend compte des prévisions économiques et donne les perspectives salariales de l'Institut pour 1999 et 2000.

Il va sans dire que les informations diffusées dans le cadre de ce rapport sont d'un intérêt encore plus marqué lorsque, comme c'est le cas actuellement, l'administration québécoise est en négociation. Les décideurs du Québec sont assurés de pouvoir compter sur des données et analyses facilitant leur prise de décision.

L'édition 1999 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* est disponible aux Publications du Québec et à l'Institut de la statistique du Québec, au prix de 35 \$ plus taxe.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Quatrième trimestre 1999
ISBN 2-550-35273-4
ISBN 2-551-19307-9

© Gouvernement du Québec

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

Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
10, rue Saint-Antoine Est
Bureau 11.70
Montréal (Québec)
H2Y 4A5

Téléphone : (514) 876-4384

Télécopieur : (514) 876-1767

Site WEB : <http://www.stat.gouv.qc.ca>



Institut de
la statistique
du Québec