

NOTES MÉTHODOLOGIQUES

Source des données

Les données utilisées pour dresser le portrait de l'effectif de la fonction publique du Québec proviennent du Système automatisé de gestion des informations sur le personnel (SAGIP). Ce système traite l'information sur les employés pour tous les ministères et pour de nombreux organismes dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), à l'exception de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'information en provenance de la CNESST est cependant ajoutée à celle du SAGIP.

Unités de mesure de l'effectif et types de variables

Deux unités de mesure servent à présenter l'effectif, soit **l'équivalent temps complet (ETC)** et le **nombre de personnes en poste à la fin d'un exercice financier**¹. Deux types de variables sont utilisées : d'abord les variables d'ordre général, dites mixtes, qui se trouvent à la fois dans chacune des deux unités de mesure et ensuite les autres variables, de nature plus particulière, présentées en fonction d'une seule unité de mesure, soit celle qui décrit le mieux l'aspect de l'effectif qui doit être représenté. Voici la liste de ces variables :

Variables mixtes	Variables exprimées exclusivement en ETC	Variables exprimées exclusivement en nombre de personnes
Catégorie d'emplois	Statut d'emploi	Groupe cible
Corps d'emplois	Masse salariale	Âge
Classe d'emplois	Traitement	Recrutement
Sexe		Départs
Région administrative		Mobilité
Ministère ou organisme		Heures de travail

1. Plus précisément à la date de la dernière paie du mois de mars.

Univers de référence

La population visée par les données présentées dans les tableaux correspond à l'**univers de référence du personnel de la fonction publique**, soit **57 002 ETC** en 2015-2016. Cet univers comprend principalement les employés des ministères et ceux des organismes assujettis à la Loi sur la fonction publique (LFP). Précisons que, si un organisme n'a qu'une partie de son personnel nommé selon la LFP, seule cette partie est comptabilisée. C'est le cas, par exemple, de la Sûreté du Québec.

L'univers de référence du personnel de la fonction publique est constitué des entités suivantes :

- Personnel régulier²
- Personnel occasionnel
- Étudiants et stagiaires
- Titulaires d'un emploi supérieur, soit les membres de la haute direction assujettis ou non à la LFP, mais faisant partie des ministères et organismes dont les employés y sont assujettis
- Bénéficiaires du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)
- Personnel en préretraite

Le personnel suivant est exclus de l'univers de référence du personnel de la fonction publique

- Personnel occasionnel, étudiant et stagiaire de l'Assemblée nationale
- Personnel des organismes suivants :
 - 271 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
 - 295 Protecteur du citoyen
- Personnel des corps d'emplois suivants :
 - 909 Officier de la Sûreté du Québec
 - 910 Policier de la Sûreté du Québec
 - 915 Procureur aux poursuites criminelles et pénales
 - 920 Juge
 - 921 Juge de paix
 - 950 Aumônier
- Personnel recruté localement hors Québec
- Les membres de l'Assemblée nationale et l'ensemble du personnel politique et de soutien des cabinets ministériels et des députés.

2. Lorsqu'il est utilisé avec les mots « personnel », « effectif » ou « employé », l'adjectif « régulier » désigne le personnel permanent et temporaire.

Statut d'emploi : régulier, occasionnel, étudiant et stagiaire

Le statut d'emploi se définit principalement par la nature du lien d'emploi qui unit l'employé à l'organisation. Dans les bases de données utilisées, la variable *Statut d'emploi* prévoit 14 possibilités. Aux fins de présentation dans les tableaux, certains statuts sont regroupés pour obtenir les trois statuts d'emploi suivants :

- Régulier
- Occasionnel
- Étudiant et stagiaire

L'employé à statut régulier occupe un emploi à durée indéterminée dans l'organisation. Plus précisément, à son entrée en fonction, l'employé a un statut temporaire pour une période de deux ans en vertu de la Loi sur la fonction publique. Après cette période et à la suite d'une évaluation positive, l'employé acquiert la sécurité d'emploi en obtenant un statut permanent. Dans les tableaux, l'effectif régulier inclut les titulaires d'un emploi supérieur, soit les membres de la haute direction faisant partie des ministères et organismes dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique.

Pour sa part, l'employé à statut occasionnel est engagé pour une période déterminée dans le temps. En conséquence, il fait partie d'une population dont la composition est variable d'une année à l'autre et même à l'intérieur d'une année, en raison du caractère saisonnier ou cyclique d'une partie des emplois occasionnels.

L'effectif étudiant et stagiaire est composé de personnes qui sont engagées pour occuper un emploi étudiant à temps plein l'été ou à temps partiel pendant une session d'études, pour effectuer un stage prescrit pour être membre d'un ordre professionnel, un stage à l'intérieur d'un programme d'études ou, finalement, en application d'un programme de l'Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales (AIESEC).

Composantes de la population visée

L'effectif régulier comprend les personnes qui possèdent l'un ou l'autre des statuts d'emploi suivants :

- 00 Aucun statut (pour le personnel de la haute direction seulement)
- 01 Temporaire
- 02 Permanent avec sécurité d'emploi
- 04 Temps partiel régulier sur appel (temporaire)
- 05 Permanent sans sécurité d'emploi
- 06 Temps partiel régulier sur appel (permanent)
- 09 Aspirant
- 14 En disponibilité

L'effectif occasionnel regroupe les personnes qui, dans un ministère ou un organisme dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique, possèdent l'un ou l'autre des statuts d'emploi suivants :

- 03 Saisonnier
- 08 Occasionnel sans droit de rappel (moins d'un an)
- 12 Occasionnel avec droit de rappel
- 13 Occasionnel sans droit de rappel (plus d'un an)

L'effectif étudiant et stagiaire comprend les employés appartenant aux corps d'emplois 990 (Étudiant) et 991 (Stagiaire).

Les groupes cibles comprennent les personnes visées par un programme ou une mesure d'accès à l'égalité ou par un plan d'embauche dont l'objectif est de rendre la fonction publique plus représentative de la société québécoise. Ces groupes sont les membres de communautés culturelles, les anglophones, les autochtones et les personnes handicapées.

- **Les membres de communautés culturelles** sont les personnes qui font partie de minorités visibles ou celles dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais. La langue maternelle est définie comme la première langue apprise et encore comprise. Les personnes membres de minorités visibles sont les personnes de race autre que la race blanche.
- **Les anglophones** sont les personnes dont la langue maternelle (première langue apprise et encore comprise) est l'anglais.
- **Les autochtones** sont les personnes d'origine amérindienne, inuite ou amérindienne-inuite.
- La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (chapitre E-20.1) définit **la personne handicapée** comme une personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Comparabilité des données dans le temps

Les données présentées dans les tableaux sont comparables dans le temps. À cet effet, celles des années antérieures sont ajustées pour tenir compte, par exemple, du personnel qui a cessé d'être assujéti à la Loi sur la fonction publique au cours de la période couverte ou encore des déplacements de personnel à l'occasion des fusions ou des scissions de ministères ou d'organismes.

Ces ajustements permettent au lecteur de mieux évaluer les variations de l'effectif de l'ensemble de la fonction publique de même que celles de chacun des ministères et organismes. Toutefois, ces mêmes ajustements font en sorte que les données des années antérieures (soit de 2011-2012 à 2014-2015) qui sont présentées dans les tableaux ne correspondent pas nécessairement aux résultats obtenus au moment de l'événement.

Dates et périodes de référence

Lorsque les données sont présentées sous la forme d'ETC ou lorsqu'il est question de mouvements de personnel (recrutement, départs ou autres mouvements), la période de référence correspond à l'ensemble de l'exercice financier, soit du 1^{er} avril au 31 mars. Lorsqu'il est question du nombre de personnes, la date de référence est celle de la dernière paie de mars de chaque année financière.

Région administrative de travail

Les bases de données utilisées pour la production des tableaux sur l'effectif renferment certaines imprécisions (environ 0,5 % des enregistrements) en ce qui a trait aux régions administratives de travail. C'est pourquoi ces enregistrements sont analysés individuellement pour l'attribution d'une région administrative de travail lorsque l'adresse du lieu de travail existe dans une autre base de données. Lorsque le lieu de travail est inconnu, les données sur la région administrative de travail sont estimées en fonction d'autres critères. Par contre, aucune correction n'est apportée dans les bases de données d'origine.

Par ailleurs, un nouveau système informatique a été mis en service au cours de l'année 2010-2011, lequel n'accepte pas les adresses de travail hors Québec. Par conséquent, la grande majorité des employés travaillant hors Québec sont maintenant comptabilisés en fonction de l'adresse du siège social de l'organisation pour laquelle ils travaillent, la plupart du temps à Québec ou à Montréal, ce qui ne permet plus de présenter le nombre exact d'employés travaillant à l'extérieur du territoire québécois.

Corps d'emplois et classe d'emplois

Deux tableaux présentent l'effectif réparti par catégorie d'emplois, corps d'emplois et classe d'emplois. Il s'agit du tableau 1.9.1 (qui donne cette répartition pour l'effectif régulier en nombre de personnes en mars 2016) et du tableau 2.5.1 (qui donne cette répartition selon le statut d'emploi et la masse salariale pour les ETC de l'exercice 2015-2016). Pour faciliter la lecture de ces deux tableaux, aucune distinction n'est faite entre, premièrement, un corps d'emplois ou une section et, deuxièmement, une classe d'emplois, une désignation ou un grade. Par exemple, les désignations à un emploi reconnu à un niveau de complexité supérieure « Expert » ou « Émérite », pour la catégorie d'emplois *Professionnel*, ne constituent pas une classe d'emplois proprement dite. Dans les tableaux, ces désignations sont représentées respectivement par les classes 10 et 15.

Catégorie d'emplois	Classe d'emplois	Désignation	Grade stagiaire	Section
Professionnel	10 ou 11	X		
	15 ou 16	X		
	4		X	
Technicien	4, 6, 9, 11, 31, 32 et 41	X		
	35		X	
Personnel de bureau	11 ou 21	X		

La catégorie d'emplois *Ouvrier* est constituée d'un seul corps d'emplois divisé en sections qui regroupent une ou des classes d'emplois. Même si les sections ne s'assimilent pas à la notion de corps d'emplois, celles-ci sont représentées, dans les tableaux, dans la colonne *Corps d'emplois*.

Catégorie d'emplois	Corps d'emplois	Désignation	Grade stagiaire	Section
Ouvrier	Entre 410 et 462			X

Définition des indicateurs

Nombre de personnes à la fin de chaque exercice financier

La somme des personnes qui ont un lien d'emploi au moment de la dernière paie de mars de l'exercice financier constitue l'effectif à la fin de cette année financière.

Nombre d'équivalents temps complet au cours d'un exercice financier

La somme des équivalents temps complet (ETC) au cours d'un exercice financier (soit du 1^{er} avril au 31 mars) constitue l'équivalent temps complet de cette année financière.

Équivalent temps complet (ETC)

Rapport entre la rémunération réellement versée à une personne par l'employeur au cours d'un exercice financier et le traitement annuel prévu à son classement. La rémunération des heures supplémentaires, des primes et des allocations ne fait pas partie du calcul de l'ETC. La somme des ETC reflète ainsi le volume de la main-d'œuvre rémunérée durant un exercice financier. Par exemple, une personne qui occupe un emploi à temps complet et qui travaille toute l'année correspond à un ETC. Une personne qui occupe un emploi à temps partiel, qui travaille à temps réduit ou qui est absente du travail pendant une partie de l'année (absence non rémunérée) correspond à un ETC qui est diminué proportionnellement à la réduction du traitement qui lui est versé, donc un ETC dont la valeur se situe entre zéro et un. De façon analogue, l'ETC d'une personne qui a un lien d'emploi mais qui s'absente sans traitement pendant toute l'année est égal à zéro.

Nombre de personnes recrutées

Nombre de personnes différentes qui ont été recrutées au moins une fois au cours d'un exercice financier. Le recrutement consiste en la nomination à titre temporaire d'un employé régulier à la suite de son embauche par un ministère ou organisme. Il est désigné par deux codes de mouvement dans SAGIP, soit le code 20 lorsqu'il s'agit de la création d'un nouveau dossier et le code 21 dans le cas de la réactivation d'un dossier existant.

Nombre de départs et motifs

Nombre de personnes différentes qui ont quitté la fonction publique au cours d'un exercice financier. Plus précisément, les codes de mouvement relatifs aux départs sont les suivants :

- 31 Retraite
- 32 Démission (abandon volontaire d'un emploi par l'employé)
- 33 Révocation (congédiement pour incompétence ou incapacité d'exercer ses fonctions)
- 34 Décès
- 36 Fin d'emploi (décision de ne pas accorder le statut de permanent à un employé temporaire)
- 37 Cessation d'emploi (inactivation définitive du dossier d'un employé occasionnel – ce motif est parfois utilisé pour un employé régulier)
- 38 Mise à pied (mise à pied temporaire d'un employé à temps partiel régulier sur appel)
- 39 Destitution (congédiement d'un employé pour causes graves)

Salaire à l'échelle ou SAE

Salaire annuel d'un employé en fonction de son classement (corps d'emplois, classe d'emplois et échelon) et de l'horaire de travail habituel de ce corps d'emplois. À chaque paie, l'employé est rémunéré en fonction des critères de base figurant à son SAE. D'autres critères peuvent cependant s'appliquer à l'occasion ou sur l'ensemble de la période. Ainsi, en fin d'exercice, le traitement de l'employé pourra être différent de son SAE, par exemple s'il n'a travaillé qu'une partie de l'année, s'il a travaillé à temps partiel ou encore selon un horaire de travail qui aura été réduit ou majoré.

Traitement

Salaire à l'échelle qui est versé à une personne pendant un exercice financier. Le salaire à l'échelle ne comprend pas le traitement des heures supplémentaires, des primes et des allocations.

Traitement moyen

Traitement égal à la somme des traitements à l'échelle qui sont versés à un effectif visé, divisée par le nombre d'équivalents temps complet pour ce même effectif au cours d'un exercice financier donné.

Âge moyen

L'âge des personnes est calculé au 31 mars de chaque exercice financier.

L'âge moyen est la somme de l'âge des personnes qui occupent un emploi au moment de la dernière paie de mars de l'exercice financier, divisée par le nombre de ces personnes.

Nombre d'années de service

Nombre d'années de service d'une personne calculé au 31 mars de chaque exercice financier par rapport à sa plus récente date d'entrée en fonction.